

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity

Employee Benefits

Student: Petronela Macháčková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student: **Petronela Macháčková**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202R049 Účetnictví a daně**
Téma: **Zaměstnanecké benefity**
Employee Benefits

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Zaměstnanecké benefity v rámci systému odměňování pracovníků
 3. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
 4. Zaměstnanecké benefity v obchodní společnosti ROBE Lighting, s.r.o.
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

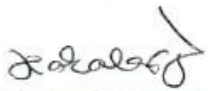
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015


Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci samostatně vypracovala. Přílohy, kromě Přílohy č. 2, mi byly dány k dispozici.“

V Ostravě dne 7. 5. 2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Petronela Macháčková', written over a horizontal dotted line.

Petronela Macháčková

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Zaměstnanecké benefity v rámci systému odměňování pracovníků.....	6
2.1	System odměňování pracovníků.....	6
2.1.1	Právní vymezení	7
2.1.2	Typy odměn	7
2.1.3	Základní složka mzdy	10
2.1.4	Nenároková složka mzdy.....	11
2.1.5	Benefitní plnění.....	11
2.2	Zaměstnanecké benefity	11
2.2.1	Formy zaměstnaneckých benefitů	14
2.2.2	Členění zaměstnaneckých benefitů.....	15
2.2.3	Daňové a pojistné režimy zaměstnaneckých benefitů	16
2.2.4	Fond kulturních a sociálních potřeb.....	17
2.2.5	Benefity současné doby	18
2.3	Vybrané benefity a jejich charakteristika	19
2.3.1	Stravné poskytnuté zaměstnavatelem	20
2.3.2	Prodej podnikových výkonů s nižší prodejní cenou zaměstnancům	21
2.3.3	Příspěvky na rekreaci.....	21
2.3.4	Půjčky zaměstnancům.....	22
2.3.5	Odborný rozvoj zaměstnanců	22
2.3.6	Služební vozidlo k soukromým účelům.....	22
2.3.7	Služební telefon k soukromým účelům	23
2.3.8	Ubytování pro zaměstnance.....	23
2.3.9	Občerstvení na pracovišti.....	24
2.3.10	Dary zaměstnancům.....	24
3	Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	25
3.1	Stravné poskytnuté zaměstnavatelem	25
3.2	Prodej podnikových výkonů s nižší prodejní cenou zaměstnancům	27
3.3	Rekreace	29
3.4	Půjčky zaměstnancům	30
3.5	Odborný rozvoj zaměstnanců	32
3.6	Služební vozidlo	34

3.7	Služební telefon	37
3.8	Ubytování pro zaměstnance.....	38
3.9	Občerstvení na pracovišti	39
3.10	Dary zaměstnancům	41
4	Zaměstnanecké benefity v obchodní společnosti ROBE lighting, s.r.o.....	45
4.1	Představení společnosti ROBE lighting, s.r.o.....	45
4.2	Benefity poskytované ve společnosti	50
4.3	Dotazník.....	52
4.3.1	Analýza dotazníku	53
4.4	Návrh na změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů.....	60
4.4.1	Zavedení Cafeteria systému.....	62
5	Závěr	64
	Seznam použité literatury	65
	Seznam zkratk.....	68
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V současné době se mezi prosperujícími a zisku dosahujícími organizacemi odehrává intenzivní konkurenční boj a to i v oblasti odměňování pracovníků. V podstatě se jedná o to, kdo nabídne výhodnější pracovní podmínky a vyšší či lépe strukturovanou mzdu svým nynějším i budoucím zaměstnancům. Uchazeči o práci tak mají možnost volby, který ze zaměstnavatelů bude pro splnění jejich potřeb ten nejoptimálnější.

Zaměstnanci si při nástupu do práce splní hned několik svých potřeb. Nejde jen o to realizovat se a uplatnit své vědomosti na odpovídající pracovní pozici, ale také o velmi důležitou existenční potřebu vydělávat peníze a případně živit rodinu. Budoucí zaměstnanec tak hledá takovou odměnu za práci, která mu při odpovídající pracovní náplni přinese nejvíce peněžních prostředků a jiných pro něj důležitých výhod. Ekonomicky vzdělaní jedinci ví, že správně strukturovanou mzdou mohou ušetřit ročně nemalou částku na odvodech sociálního a zdravotního pojištění a také na dani z příjmů fyzických osob. A prostředkem k takovýmto úsporám jsou i zaměstnanecké benefity, které poskytuje zaměstnavatel svým pracovníkům.

V této práci je nastíněno, jaké místo mají zaměstnanecké benefity v systému odměňování pracovníků, dále pak charakteristika benefitů a také jejich vybrané druhy a daňový režim. V praktické části práce jsou popsány základní údaje o firmě ROBE lighting, s.r.o. a analýza zaměstnaneckých výhod poskytovaných v této organizaci. Byl proveden i výzkum spokojenosti zaměstnanců s benefity zaměstnavatele, ze kterého jsou následně vyvozeny závěry. Finálně byly společnosti doporučeny změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů s ohledem na preference zaměstnanců.

Mezi metody použité v této práci se řadí analýza zaměstnaneckých výhod, tedy vymezení jejich funkce v celistvém systému odměňování pracovníků, klasifikace benefitů dle výhodnosti, dále modelace zaměstnaneckých výhod pro uvedení názornosti, a také jejich komparace.

Cílem této práce je přiblížení problematiky zaměstnaneckých benefitů, jakožto prvku systému odměňování pracovníků, analýza jejich struktury ve společnosti ROBE lighting, s.r.o. a případné návrhy nových benefitů pro tuto společnost.

2 Zaměstnanecké benefity v rámci systému odměňování pracovníků

V této části práce je vysvětleno několik základních pojmů, které se vyskytují v problematice odměňování pracovníků.

2.1 Systém odměňování pracovníků

Systém odměňování je v každé organizaci důležitým faktorem. Poskytuje informace jednak uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodují, zda v konkrétní organizaci pracovat, jednak současným zaměstnancům, pro něž může být motivačním prvkem a také organizaci jako takové, jelikož při správně nastaveném systému odměňování může snížit náklady plynoucí z odvodu pojistného a daně z příjmů.

Správně a vhodně zvolený systém odměňování by měl přilákat potřebný počet uchazečů o zaměstnání v potřebné kvalifikaci, měl by rozumně odměňovat pracovníky za jejich úsilí, výsledky, za jejich zkušenosti a schopnosti. Systém odměňování pracovníků je nejen v organizacích dosahujících zisku také nástrojem k dosažení konkurenceschopnosti na trhu práce. Žádoucí je, aby byl tento systém v souladu s právními normami, tedy i pravidelně aktualizován dle stávajících zákonů a vyhlášek. Zaměstnanci s ním musí být obeznámeni, musí být pro ně srozumitelný a musí s ním souhlasit.¹

V rámci systému odměňování pracovníků je třeba zkoumat úroveň mezd a platů v ostatních organizacích s podobným postavením na trhu práce, zařazení jednotlivců v rámci platových tříd či způsob odměňování manažerů a pracovníků na vedoucích pozicích. Měl by také pomoci rozhodnout, zda platit za výsledky práce či za odpracovaný čas (časová či úkolová mzda). V neposlední řadě se systém odměňování pracovníků zabývá i zaměstnaneckými benefity, jejich strukturou a výší.¹

¹ GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. 95 s. ISBN 978-80-7318-685-2.

2.1.1 Právní vymezení

Poskytování odměny za práci se řadí mezi základní pracovní podmínky, a proto je nezbytné vymezit tuto oblast určitými právními předpisy. Odměňování pracovníků je zejména definováno následujícími právními předpisy, týkajícími se problematiky v podnikatelské a mzdové sféře:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška MF ČR č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.²

Při právní regulaci zaměstnaneckých benefitů má zásadní váhu zákoník práce. Zákoník práce patří mezi dispozitivní právní normy, tzn. že se řídí heslem "co není zakázáno, je dovoleno". Tento výklad znamená, že zaměstnavatel si se svými zaměstnanci může domluvit různá nadlimitní plnění formou zaměstnaneckých benefitů v pracovních či kolektivních smlouvách. Jedná se např. o cestovní náhrady, jež zákoník práce stanovuje v minimální výši s nepovinnou horní hranicí, o odborný rozvoj zaměstnanců, kdy zákoník práce stanovuje minimum pracovního volna na tento rozvoj a o odstupné, které je stanoveno ve zmíněném zákoníku také v minimální výši.³

2.1.2 Typy odměn

Rozeznáváme tři základní typy odměn za vykonanou práci:

- mzda,
- plat,
- odměna z dohod.

² VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

³ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za jeho odvedenou práci. Mzda může být také ve formě tzv. naturální mzdy, v tomto případě se již nejedná o peněžité plnění, nýbrž o plnění nepeněžité hodnoty. O platu hovoříme tehdy, jestliže zaměstnavatel, který plat vyplácí, je stát, ÚSC, státní fond, PO či školská právnická osoba. O odměnu z dohod se jedná v tom případě, je-li práce vykonána na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.⁴

Charakteristika mzdy a platu

Základní formou odměňování zaměstnanců při pracovním poměru je mzda (plat). Mzda (plat) je zaměstnancům poskytována od zaměstnavatele za předem smluvenou práci, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonal. Výše mzdy (platu) a její druh je předem stanoven v pracovní smlouvě a zaměstnavatel je povinen tuto smlouvu dodržet. Mzda (plat) musí být sjednána písemně a to buď ve mzdovém předpise, kolektivní smlouvě, či mzdovým výměrem a ten musí být zaměstnanci předán nejpozději při nástupu do práce.⁵ Mzda (plat) je splatná po vykonání práce, tedy se zaměstnanci vyplácí v měsíci následujícím po ukončení měsíce, za který se přiznává.

Mzda (plat) je hodinová, týdenní či měsíční částka, jež zaměstnanec dostává jako odměnu za vykonanou práci. Hodinová mzda je nejčastěji využita jako odměna u dělnických kategorií, u nedělnických se zpravidla jedná o měsíční plat, který je pevně stanoven. Výše mzdy (platu) závisí na několika faktorech. Zásadní je nejen složitost a namáhavost práce, ale také odpovědnost za ni a dosahované pracovní výsledky. Plat zaměstnanců ve veřejných službách a správě bývá odstupňován podle tzv. platového tarifu. Při vyměřování mezd však platí zásada rovného zacházení se zaměstnanci, kdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty musí být pro muže i ženy poskytována stejná mzda.⁵

Mzda se skládá z jednotlivých složek, kterými jsou základní mzda, osobní ohodnocení, naturální mzda, prémie a příplatky. Zákoník práce stanovuje pět druhů příplatků, které musí zaměstnavatel zaměstnanci povinně vyplácet, pokud dojde k odvedení takové práce, za které

⁴ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

tyto příplatky přísluší. Výše těchto příplatků je stanovena jako minimální přičemž zaměstnavatel má možnost po zhodnocení své ekonomické situace zvážit jejich případné zvýšení. Jedná se o:

- příplatky za práci přesčas (25 % průměrného výdělku),
- příplatky za práci v noci (10 % průměrného výdělku),
- příplatky za práci o víkendu (10 % průměrného výdělku),
- náhrady mzdy za svátek (ve výši průměrného výdělku) a
- příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí (10 % z minimální mzdy).

Pokud se zaměstnavatel rozhodne vyplácet svým zaměstnancům určité požitky, které jsou nad rámec zákona, je povinen tuto skutečnost uvést do podnikových mzdových předpisů, které jsou z hlediska závaznosti rovny kterémukoliv z právních předpisů. Do mzdy naopak nejsou zahrnovány náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy ze zaměstnaneckých akcií, odchodné ani odměny za pracovní pohotovost, při kterých nedošlo k výkonu práce. Důvodem je to, že tato plnění přímo nesouvisejí s vykonanou prací.⁶

Změny v příplatcích od roku 2012

Do konce roku 2011 platilo, že práci přesčas lze zahrnout do výkonu práce jen u vedoucích pracovníků. Od 1. ledna 2012 je však možnost započítat práci přesčas do běžného výkonu práce zaměstnance, je však podmínkou, že toto ustanovení musí proběhnout s dřívějším souhlasem zaměstnance, tedy mělo by být uvedeno v pracovní smlouvě. Nárok na příplatek za práci přesčas či nárok na náhradní volno mají v takovém případě zaměstnanci až nad 150 hodin přesčasu za rok.

Charakteristika odměny z dohod

Jak již bylo zmíněno výše, o odměnu z dohod se jedná v případě výkonu práce na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti.

Dohodu o provedení práce vymezuje § 75 zákoníku práce a hovoříme o ní tehdy, je-li náplň práce, sjednána v této dohodě, vykonávána maximálně 300 hodin v jednom kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Povinným údajem při uzavření této dohody je

⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, přičemž pro jednoho zaměstnavatele je možno vykonat v jednom kalendářním roce jen 300 hodin prací v součtu všech uzavřených dohod. Odměna z dohody o provedení práce do výše 10 000,- Kč nepodléhá sociálnímu ani zdravotnímu pojištění jak u zaměstnance tak ani u zaměstnavatele. Je zde ovšem daňová povinnost, jejíž výše je závislá na výši odměny a také na skutečnosti, zda poplatník podepsal či nepodepsal prohlášení poplatníka o dani z příjmů.

Jiné podmínky existují pro dohodu o pracovní činnosti, která je vymezena § 76 zákoníku práce, a sice že maximální rozsah týdenní pracovní doby je v průměru 20 hodin (polovina stanovené týdenní pracovní doby).

Odměny z dohody o pracovní činnosti jsou zdaňovány stejně jako příjmy z klasického pracovního poměru, odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele je podmíněno minimální výší odměny 2 500,- Kč měsíčně.

2.1.3 Základní složka mzdy

Základní mzda je stanovena v pracovní smlouvě a jedná se o základ při odměňování, na který mají zaměstnanci nárok (odtud pojem "nároková mzda"). Základní mzda může být poskytována v různých formách, a to:

- **časová mzda** - používána u profesí, u nichž nelze zcela jistě vyměřit výsledky práce, či tam, kde použití jiné metody by bylo příliš nákladné, stanovuje se jako součin mzdového tarifu zaměstnance a odpracované doby,
- **úkolová mzda** - tato forma mzdy je závislá na výkonu pracovníka, kdy musí být pevně stanovena výkonová norma kvality práce,
- **podílová mzda** - používá se u vyšších pozic, je určena podílem v procentech z vybrané veličiny (tržeb, obrátu),
- **provizní mzda** - zpravidla jde o podíl z realizovaných obchodů či množství získaných klientů,
- **osobní mzda** - je uplatňována u pracovníků se stabilnějším pracovním tempem, ať už u dělnických profesí či u vrcholových postů.⁷

⁷ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

2.1.4 Nenároková složka mzdy

Pobídková mzda (nebo také nenároková mzda) je dodatek k základní mzdě resp. platu, ve formě odměn. Velikost odměn je přímo úměrná pracovnímu výkonu, její funkcí je tedy motivace pracovníků ke stále lepším výsledkům. Touto složkou mzdy je zejména motivována výkonnost pracovníků.

Odměny lze třídit podle toho, zda jsou poskytovány pouze jednotlivcům, skupině pracovníků (např. určitému středisku), nebo zda jsou poskytovány v celé organizaci. Odměny také mohou být přiznávány pouze managementu korporace, vedoucím pracovníkům, specialistům, administrativním pracovníkům či manuálně pracujícím zaměstnancům.⁷

2.1.5 Benefitní plnění

Jako zaměstnanecké benefity jsou považovány jak peněžité tak i nepeněžité požitky poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům. Jsou uplatňovány v souvislosti s konkrétním zaměstnáním, tedy bez příčinné vazby na výkonnost jednotlivých zaměstnanců. Benefity zaměstnanců nejsou považovány za mzdu ani plat, tím tedy vzniká další zásadní rozdíl oproti odměnám. Benefity mohou být odstupňovány např. podle délky působení zaměstnance v organizaci, či podle postavení pracovního místa v organizační struktuře. Mnoho benefitů v organizaci je připisováno zaměstnancům již z toho důvodu, že jsou v ní zaměstnáni (je podmíněno existencí pracovního poměru v dané firmě), tedy bez vazby na postavení pracovního místa či délku pracovního poměru.⁸

2.2 Zaměstnanecké benefity

Slovem "benefit" obecně označujeme určitou výhodu plynoucí ve prospěch člověka, která splňuje určité předpoklady pro získání výhody před ostatními, jenž tyto podmínky nesplňují. Benefitem je možno označit i dotaci, neboť tato výhoda také plyne ze splnění podmínek pro získání dotace, jimž musí její příjemce vyhovět a zvýhodňuje jej před ostatními uchazeči, kteří podmínky nesplnili. Je-li řeč o zaměstnaneckých benefitech, pak tyto zvýhodňují různými způsoby zaměstnance svého podniku před ostatními osobami působícími

⁸ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

na trhu práce, kteří jsou nezaměstnaní, či jsou zaměstnanci jiného podniku. Formy poskytování, jakožto i jednotlivé zaměstnanecké výhody nejsou v jednotlivých organizacích totožné.⁹

Zaměstnanecké benefity jsou pro podniky nástrojem, jak upoutat a přilákat větší množství kvalifikovaných uchazečů o práci a posílit tak jejich postavení na trhu práce, neboť balíček zaměstnaneckých benefitů je důležitý rozhodovací faktor pro uchazeče, kteří zvažují více pracovních nabídek.

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanecké benefity se neposkytují v návaznosti na odvedenou práci a ani za pracovní výkonnost či úspěšnost. Mohou být poskytovány všem zaměstnancům, kteří je získávají z titulu zaměstnaneckého poměru. Benefity mohou být ale rozdílné pro pracovníky na různých úrovních podnikové hierarchie. Zaměstnavatel může poskytovat konkrétní benefity všem zaměstnancům podniku či jen vybrané skupině zaměstnanců. Mezi ty výhody, které jsou poskytovány všem zaměstnancům, většinou patří např. příspěvky na rekreaci zaměstnanců, příspěvky na penzijní či životní pojištění, dary k životnímu či pracovnímu jubileu nebo poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti. Výhody, poskytované jen vybrané skupině zaměstnanců firmy mohou být ve formě poskytování bezplatného přechodného ubytování, užívání služebního automobilu i pro soukromé účely nebo možnost prodeje akcií zaměstnancům. Benefity lze poskytovat také individuálně dle potřeby zaměstnance. Individuálními benefity jsou kupříkladu finanční výpomoci při dlouhodobé nemoci či podpora při úmrtí v rodině.⁹

Zaměstnanecké benefity bývají často předmětem kolektivních smluv, tedy smluv mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vytváří tlak na zaměstnavatele, aby tyto benefity poskytoval. Zásadní je udržovat informovanost o benefitech v podniku, jinak nebude naplno splněna jejich motivační úloha.¹⁰

⁹ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

¹⁰ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam zaměstnaneckých benefitů je však hlubší než jen odměnit zaměstnance za jím vykonanou práci pro konkrétního zaměstnavatele. Benefity mají především motivační funkci, neboť jsou poskytovány nad rámec sjednané mzdy a zaměstnanec má pocit, že je toto plnění mimomzdové povahy pro něj něco navíc. Benefity mají probudit v zaměstnanci snahu odvádět pro podnik co nejlepší práci a také posilují jeho pozitivní vztah k zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že přispívají ke spokojenosti zaměstnanců, dochází ke snížení fluktuace.

Poskytování benefitů je pro podnik způsob odlišení se od konkurence, znamená zvýšení image podniku a ten se stává atraktivnějším na trhu práce pro potenciální zaměstnance. Benefity mohou přilákat kvalifikované pracovníky z jiných měst, kteří by právě díky množství a druhům poskytovaných výhod mohli dát přednost právě vybranému podniku.

Benefitní systém zaměstnavatele je častokrát zaměřen na volnočasové aktivity zaměstnance, neboť každý člověk, ať už více či méně, má potřebu sociálního kontaktu. Nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jistě přispěje ke spokojenosti zaměstnanců, sníží pracovní neschopnost, únavu a zvýší výkonnost. Je nezbytné se zmínit, že odpočatý a správně motivovaný zaměstnanec je více produktivní ve svém zaměstnání, než ten, který je fyzicky i psychicky vyčerpaný. Často psychická zátěž a neschopnost některých pracovníků se poprat s osobními problémy a všudypřítomným stresem má za následek nekvalitně odvedenou práci. Z těchto důvodů může zaměstnavatel, jako formu benefitu, zajistit přítomnost psychologa na pracovišti, který může pomoci problémy zaměstnance vyřešit a tím tak opět nastartovat jeho kvalitně a efektivně vykonávanou práci.

Dalším možným významem existence zaměstnaneckých benefitů v podniku může být i snaha zabránit vysoké nemocnosti v období epidemie. V období epidemie se nemocnost rapidně zvyšuje a to přináší zaměstnavateli vyšší hospodářské ztráty. Jelikož náklady na vyplácení nemocenských dávek jsou vyšší než na prevenci proti nemocnosti zaměstnanců, je vhodné se vzniku těchto nákladů na nemoc snažit zabránit. Takovou možností může být například poskytování vitamínových balíčků svým zaměstnancům v období chřipkových epidemií nebo příspěvky na navštěvování sauny pro posílení imunity. Zvýšení nemocnosti ve firmě může mít také nejen ten negativní důsledek ve formě zvýšení finančních nákladů

v podobě vyplácení nemocenských dávek, ale také v podobě ohrožení a omezení výroby na základě nedostatku pracovně schopných lidí.¹¹

2.2.1 Formy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat zaměstnanecké benefity buď fixní nebo flexibilní formou.¹²

Fixní forma

V kolektivní smlouvě jsou stanoveny zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance. Ti si zvolí, zda tento benefit využijí, či nikoli. Do této kategorie řadíme příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, na rekreaci, vzdělávání, občerstvení na pracovišti, nebo mobilní telefon.

Flexibilní forma (tzv. Cafeteria systém)

Každý zaměstnanec má určitý limit bodů, stanoven např. podle let odpracovaných v organizaci, a podle svých preferencí si ze stanoveného balíčku benefitů vybere ty, které mu budou nejvíce vyhovovat, může tak sám regulovat čerpání benefitů, které jsou pro něj nejpřijatelnější. Tento způsob poskytování benefitů je stále častější, neboť s sebou přináší ještě větší motivaci a spokojenost zaměstnanců. Zmiňovaný systém je však administrativně náročnější než fixní poskytování benefitů. Zaměstnavatel ale může pozorovat, o jaké benefity je mezi zaměstnanci zájem a z tohoto faktu vyvodit závěry, které mohou být potřebné v budoucnu.

Zaměstnavatelé mají také možnost oba systémy zkombinovat, tedy část benefitů poskytovat všem zaměstnancům a část nabízet prostřednictvím Cafeteria systému.

¹¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

¹² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

2.2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Benefity poskytované zaměstnavateli můžeme členit dle několika hledisek, a to:

a) **z hlediska daňové a odvodové výhodnosti** na:

- mimořádně výhodné - takové benefity, které se nezahrnují do vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a současně jsou daňově účinným výdajem na straně zaměstnavatele (odborný rozvoj zaměstnanců),
- částečně výhodné - jsou ty, které jsou buď na straně zaměstnavatele daňově neuznatelný výdaj a zároveň na straně zaměstnance od daně osvobozeny, anebo jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, ale na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj (dary zaměstnancům),

b) **z hlediska času** na:

- jednorázové - poskytnutí zvýhodněné půjčky,
- krátkodobé - stravenky, poukázky,
- dlouhodobé - příspěvky na penzijní připojištění,

c) **z hlediska charakteru výdajů** na:

- finanční - výdej peněžních prostředků na tento benefit (finanční výpomoc při těžké životní situaci),
- nefinanční - není zde výdej peněz - dovolená nad rámec zákona,

d) **z hlediska příjmů zaměstnance** na:

- peněžní - přímo obdržená finanční částka,
- nepeněžní - zvýhodněná cena výrobku zaměstnavatele,

e) **z hlediska věcného** na:

- sociální - podpora postižených živelnou pohromou,
- zdravotní - pobyty v lázních, Sick days (volné dny na nemoc bez potvrzení od lékaře), individuální lékařská péče,
- volnočasové - zvýhodněné lístky do divadla, na sportoviště,
- rozvojové - jazykové a rekvalifikační kurzy.¹³

¹³ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

2.2.3 Daňové a pojistné režimy zaměstnaneckých benefitů

Benefity mohou být na straně zaměstnance

- od daně z příjmů FO osvobozeny,
- daní z příjmů FO zdaněny,
- nezahrnovány do VZ pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, nebo
- zahrnovány do VZ pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění,

a na straně zaměstnavatele potom mohou být

- náklady daňově uznatelnými,
- náklady daňově neuznatelnými,
- hrazeny z FKSP, sociálního či obdobného fondu tvořeného v organizaci.¹⁴

Benefit, který je nedaňovým příjmem zaměstnance, není zahrnován do základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění a je u zaměstnavatele výdajem daňovým (výdaj, který snižuje daňový základ), označujeme za benefit mimořádně výhodný. Pokud by byly splněny jen dvě z těchto tří vlastností, hovoříme o benefitu částečně výhodném.

Je nutné se zabývat především daňovým režimem na straně zaměstnavatele jakožto poplatníka daně z příjmů PO resp. FO. Tento daňový režim určuje zákon o daních z příjmů, přičemž je v něm výdaj na daný benefit uveden jako daňově uznatelný, nebo jako daňově neuznatelný. Benefit může být daňovým výdajem např. po splnění určitých podmínek daných tímto zákonem. Nezbytné je také věnovat pozornost daňovému režimu na straně zaměstnance. V případě, že je daný výdaj zaměstnavatele na benefit zdaňovaným příjmem zaměstnance, pak je zaměstnavatel povinen zaměstnanci k jeho peněžnímu příjmu připočíst částku, která odpovídá zdaňovanému benefitu.¹⁵

¹⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

¹⁵ PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

2.2.4 Fond kulturních a sociálních potřeb

FKSP, jak je zkratkou obecně nazýván Fond kulturních a sociálních potřeb, je regulován vyhláškou Ministerstva financí č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění pozdějších novel. Vyhláška o FKSP se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené ÚSC. Ostatní organizace, na které se tento zákon nevztahuje, tvoří totožný fond, nazývaný sociální. FKSP slouží k financování mimopracovních aktivit zaměstnanců současných i bývalých včetně jejich rodinných příslušníků, k zabezpečování jejich kulturních a sociálních potřeb, avšak na plnění z něj není právní ani jiný nárok.¹⁶

Pokud v organizaci působí odborová organizace, potom o použití peněz shromážděných ve fondu spolurozhoduje. Z fondu lze přispívat na náklady uvedené ve výše zmíněné vyhlášce, např. nákup vitamínů pro zaměstnance, půjčka zaměstnancům na bydlení, příspěvek na rekreaci a stravování, náklady na sociální výpomoc, atd. Jeho vedení má tu výhodu, že zaměstnavatel získá přehlednější informace o výši, ale také struktuře nákladů na péči o zaměstnance, díky kterým může efektivněji plánovat tyto náklady do příštích let.¹⁷

Tento fond, jehož zřízení není pro zaměstnavatele obligatorní, je tvořen ze zisku po zdanění. Jak tvrdí vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, *"základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. Další příjmy fondu tvoří náhrada škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu a peněžní a jiné dary určené do fondu. U příspěvkových organizací jsou příjmem fondu také příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz příspěvková organizace přispívá z fondu."*

¹⁶KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 191 s. ISBN 80-726-3722-3.

¹⁷ GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. 95 s. ISBN 978-80-7318-685-2.

Plnění z fondu se mohou účastnit:

- zaměstnanci, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu,
- důchodci, kteří při prvním odchodu do důchodu (starobního či invalidního plného) pracovali u tohoto zaměstnavatele,
- ženy i muži na mateřské dovolené a rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte,
- rodinní příslušníci (manžel/ka, registrovaný partner/registrovaná partnerka, druh/družka, nezaopatřené děti).¹⁸

2.2.5 Benefity současné doby

Mezi nejvyžívanější benefiční plnění patří poskytování stravenek či příspěvky na sportovní a kulturní akce.¹⁹ Tyto se řadí mezi stálé benefity. Dá se dokonce říci, že v dnešní době mnoho uchazečů o práci považuje poskytování stravenek za samozřejmost. Existují však takové výhody, které jsou zatím málo známé, ale je očekáváno, že jejich výskyt bude v budoucnu stále četnější. Aktuálními trendy v poskytování benefitů jsou např. tyto:

- a) **firemní školky** - firma má zřízenou vlastní školku a svým zaměstnancům ji umožňuje užívat za nižší cenu nebo zdarma,
- b) **dny volna nad rámec zákonné dovolené** - patří sem např. týden volna navíc, ale také dny na zařízení osobních věcí, při narozeninách a jiných významných událostech nebo pro věnování se dobrovolnictví,
- c) **Sick days** - pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje tzv. Sick days, znamená to, že zaměstnanec smí zůstat doma, aniž by šel na nemocenskou (jedná se zpravidla o první tři dny) a tyto dny se mu nezapočítávají do dovolené (dle studie PayWell z roku 2011 byl tento benefit poskytován ve 35 % společností v České republice),²²
- d) **sladování rodinného a pracovního života** - tento nepeněžní benefit spočívá v tom, že zaměstnavatel se snaží efektivně sladovat svým zaměstnankyním

¹⁸KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 191 s. ISBN 80-726-3722-3.

¹⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

i zaměstnancům práci a rodinný život. Zaměstnavatelé mohou např. komunikovat s rodiči během rodičovské dovolené, později umožnit zaměstnancům pružnou pracovní dobu, práci na částečný úvazek či sdílení pracovního místa s další osobou, zaměstnanci mohou pracovat z domova, mají možnost čerpání mimořádného volna z rodinných důvodů, mít miminko v kanceláři či využít zprostředkovaného babysittingu na pracovišti,

- e) **benefity v oblasti zdraví** - jedná se o nadstandardní péči v oblasti zdraví a životního stylu. V rámci tohoto benefitu může zaměstnavatel organizovat přednášky a semináře o zdravém životním stylu, umožnit svým zaměstnancům navštěvovat rekondiční a regenerační masáže v pracovní době, nebo dokonce zřídit svá vlastní fitness a wellness centra a odpočinkové místnosti.

2.3 Vybrané benefity a jejich charakteristika

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je věcí vůle zaměstnavatele, kterému nikdo není oprávněn nařídít, zda benefity poskytovat či ne. Většinou je ale pro zaměstnavatele výhodnější poskytovat větší množství benefitů, čímž přiláká více uchazečů na trhu práce. Zaměstnavatel tak má možnost výběru mezi širší skupinou potencionálních zaměstnanců.

Protože zaměstnaneckých benefitů je nespočet a očekává se, že zaměstnavatelé budou přicházet s novými a novými možnostmi, je v této práci popsáno jen několik druhů, které patří mezi často poskytované a oblíbené. Analýza vybraných benefitů z účetního a daňového hlediska bude provedena v následující kapitole.

Jedná se o tyto benefity:

- stravné poskytnuté zaměstnavatelem,
- prodej podnikových výkonů s nižší prodejní cenou zaměstnancům,
- příspěvky na rekreaci,
- půjčky zaměstnancům,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- služební vozidlo k soukromým účelům,
- služební telefon k soukromým účelům,
- ubytování pro zaměstnance,
- občerstvení na pracovišti,
- dary zaměstnancům.

Následující Tabulka 2.1 obsahuje procento využití výše uvedených zaměstnaneckých benefitů v podnicích v České republice.

Tab 2.1 Četnost vybraných benefitů v České republice

Zaměstnanecký benefit	Procento společností
Mobilní telefony	98
Služební automobil	90
Občerstvení na pracovišti	78
Stravenky	73
Dárky k životním a pracovním jubileím	64
Vánoční dárky	53
Sportovní akce	46
Společenské akce	40
Vlastní stravovací zařízení	39
Kulturní akce	28
Příspěvek na rekreaci	25

Zdroj: Vlastní zpracování dle MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně, 2013

2.3.1 Stravné poskytnuté zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je povinen umožnit stravování všem svým zaměstnancům. Co je však věcí jeho volby, je možnost zajistit či poskytovat stravné svým zaměstnancům s tím, že si smí vybrat způsob poskytování i jeho výši. Možné způsoby poskytování stravování patří provoz vlastního stravovacího zařízení a stravování zajišťované jinými subjekty.

Provoz vlastního stravovacího zařízení

V podniku lze provozovat vlastní jídelnu, kde se vaří teplé pokrmy, případně více druhů pokrmů, do které mají zaměstnanci přístup. Část ceny jídla může být hrazena zaměstnancem, (je mu posléze sražena z čisté mzdy) a zbytek hrazen zaměstnavatelem, nebo je celá cena jídla hrazena zaměstnavatelem. Tato volba záleží na zaměstnavateli.

Stravování zajišťované jinými subjekty

Jedná se např. o stravování zaměstnanců smluvně prostřednictvím jiných provozovatelů stravování či dovážení stravy, avšak nejrozšířenější forma poskytování

stravování u jiných subjektů je forma stravenek. Výše nominální hodnoty stravenky, kterou zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, není nijak omezena a toto je opět věcí volby samotného zaměstnavatele. Stravenka může být poskytnuta zaměstnancům bezplatně (hrazena zaměstnavatelem v plné výši), či prodávána za určitou cenu. Zaměstnanec si smí zvolit, zda stravenku využije na oběd v restauraci, či na nákup potravin v některém z obchodů. Daňová účinnost tohoto benefitu u zaměstnavatele je částka do 55 % z nominální hodnoty stravenky.

Zaměstnavatel má ovšem také možnost poskytovat zaměstnancům peněžní příspěvek na stravování formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy. Tato forma poskytování stravného je však na straně zaměstnance předmětem zdanění ze superhrubé mzdy a také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

2.3.2 Prodej podnikových výkonů s nižší prodejní cenou zaměstnancům

Jde o benefit, který spočívá v tom, že zaměstnanec není povinen zaplatit za výkony zaměstnavatele stejnou částku, jako jeho odběratelé, či jaká je cena obvyklá. Rozdíl mezi cenou, za kterou je běžně prodáváno a cenou, za kterou výkon koupil vlastní zaměstnanec je nepeněžním příjmem tohoto zaměstnance.

Jedná se o případy, kdy:

- zaměstnavatel odprodá svým zaměstnancům obchodní majetek za nižší cenu,
- zaměstnavatel prodává vyrobené výrobky svým zaměstnancům se slevou,
- zaměstnavatel poskytuje za zvýhodněnou cenu služby svým zaměstnancům,
- zaměstnavatel nakoupí zboží od dodavatele a to následně prodává zvýhodněně svým zaměstnancům.

2.3.3 Příspěvky na rekreaci

Zaměstnavateli je umožněno poskytovat svým zaměstnancům plnění na rekreaci ve formě např. permanentek do sportovních zařízení (posilovny, bazény, masážní salony), vstupenek na sportovní akce, poukázek na nákup vitamínů, zdravotnických pomůcek, nebo tuzemské či zahraniční rekreace přes vybranou cestovní kancelář.

Jako toto plnění je posuzováno také poskytnuté plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance, přičemž se nemusí jednat jen o rodinu na principu příbuzenského vztahu či svazku, ale také o ostatní blízké osoby, tedy přítel, přítelkyně, druh, družka, registrovaný partner, partnerka. Velmi časté je u zaměstnavatelů poskytování rekreačních pobytů pro děti

svých zaměstnanců, ať už v tuzemsku, či v zahraničí. Řeč je o školách v přírodě, lyžařských kurzech a jiných aktivitách.

2.3.4 Půjčky zaměstnancům

Mezi zaměstnanecké benefity patří i půjčky od zaměstnavatele zaměstnanci, které mají buďto velmi nízký úrok nebo vůbec žádný. Tyto půjčky jsou návratné a jsou poskytovány z fondů zaměstnavatele nebo ze zisku, tedy celkově ze zisku po zdanění. Výhoda zaměstnance spočívá v úroku, který ušetří oproti situaci, kdy by si tutéž finanční částku půjčil u jiného subjektu. V případě prominutí splacení určité části půjčky se tato část stává zdanitelným příjmem zaměstnance. Obvykle poskytovanými půjčkami jsou půjčky na bytové účely, půjčky na překlenutí tíživé životní situace či půjčky k jiným účelům.

2.3.5 Odborný rozvoj zaměstnanců

Prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců je silným motivačním prvkem současné doby v tuzemsku a tudíž i oblíbený zaměstnanecký benefit. Tento benefit znamená účast zaměstnavatele na odborném rozvoji svých zaměstnanců, a to buď všech bez omezení či jen vybraných jedinců.

Odborný rozvoj zaměstnanců může být prováděn ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, anebo zajišťován externími subjekty. V prvním případě se jedná o situaci, kdy zaměstnavatel provozuje vlastní vzdělávací zařízení, které využívá pro odborný rozvoj svých zaměstnanců. V druhém případě zaměstnavatel takové zařízení nevlastní, avšak k tomuto účelu využívá aktivity jiných podnikatelských subjektů, přičemž se jedná o různé kurzy, školení a jiné vzdělávací formy za úplatu. Jeden i druhý způsob poskytování patří mezi mimořádně zvýhodněné benefity, tzn. daňový výdaj na straně zaměstnavatele, nepeněžní příjem na straně zaměstnance a není součástí vyměřovacího základu pro SP a ZP (např. výuka cizích jazyků).

2.3.6 Služební vozidlo k soukromým účelům

Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely zaměstnancům (poskytnutí manažerského vozidla) je hojně využívaný benefit zejména u větších, ale i u středních firem. Automobil je poskytován zejména zaměstnancům na řídicích pozicích. Princip motivace spočívá v tom, že zaměstnanci mají umožněno ke své vlastní potřebě používat vozidlo, které je majetkem zaměstnavatele.

Služební vozidlo může svým zaměstnancům poskytovat každý zaměstnavatel - PO či FO, kdy z důvodu používání vozidla bezúplatně toto poskytnutí nemá charakter smlouvy o výpůjčce ani nájmu dopravního prostředku. Zaměstnanec rozhoduje, kdy a z jakého důvodu auto pro svou potřebu bude využívat (cesta do zaměstnání, na dovolenou), k těmto soukromým jízdám není třeba souhlasu zaměstnavatele. Tento může svému zaměstnanci poskytnout jakékoliv motorové vozidlo (osobní automobil, nákladní automobil, motocykl), ať už je či není zahrnuto do obchodního majetku, je vypůjčeno z půjčovny či najato formou leasingu.

Macháček (2013, s. 86) tvrdí, že tohoto benefitu mohou využívat fyzické osoby mající příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků dle § 6 zákona o daních z příjmů a jsou považovány za zaměstnance dle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů, přičemž jde o osoby, které mají příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů tohoto plátce, dále osoby s příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů s.r.o. a komanditistů komanditních společností a členové statutárních orgánů a dalších orgánů PO (členové představenstev a.s. a členové dozorčích rad).

2.3.7 Služební telefon k soukromým účelům

Poskytnutí služebního telefonu je stejně jako poskytnutí služebního automobilu využívání majetku zaměstnavatele (který zaměstnanec běžně používá k výkonu zaměstnání) i pro jiné než pracovní účely, tedy zaměstnavatel umožňuje svému zaměstnanci užívat mobilní telefon i pro soukromé hovory, a to buď do určitého limitu nebo zcela bezlimitně.

2.3.8 Ubytování pro zaměstnance

V některých případech, zejména za účelem získání určitých kvalifikovaných a žádaných pracovníků ze vzdálenějších lokalit, těmto může zaměstnavatel poskytnout přechodné ubytování v místě výkonu práce. Ubytování může být poskytnuto za úplatu ve zvýhodněné ceně či bezplatně, zaměstnanec může být ubytován v hotelu, bytě či rodinném domku. Zaměstnanecká výhoda spočívá v rozdílu cen mezi ubytováním, které si zaměstnanec zajistí sám a které je mu poskytnuto zaměstnavatelem.

2.3.9 Občerstvení na pracovišti

Tento benefit je velmi hojně využívaným, ne-li jedním ze základních. Občerstvení může být zajišťováno buď formou nepeněžní, nebo peněžní. V prvním případě na pracovištích nalezneme nealkoholické nápoje, kávu či různé potraviny, např. pořádání společných snídaní za účelem utužování pracovního kolektivu. V druhém případě zaměstnanci obdrží finanční příspěvek od zaměstnavatele, např. na nákup svačin. Tento příspěvek je většinou vyplácen současně se mzdou.

Pokud jde o poskytování nealkoholických nápojů, nejedná se vždy jen o benefit. Zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům poskytnout ochranné nápoje k ochraně jejich zdraví před teplem či chladem. Podmínky poskytování stejně jako poskytované množství uvádí zákoník práce a nařízení vlády č. 361/2007 Sb. V případě, že jde o nealkoholické nápoje jako benefit, jsou tyto poskytovány ze sociálního fondu zaměstnavatele. Pokud by však šlo o ochranné nápoje, zaměstnavatel má povinnost je ze zákona poskytnout, řadí se tedy do daňových výdajů zaměstnavatele.

2.3.10 Dary zaměstnancům

Mezi benefitní plnění od zaměstnavatele zaměstnanci se řadí i dary. Pravidla jejich poskytování bývají ukotveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě. Takovéto dary mohou být v nepeněžní formě jako dárkové kupony na nákup zboží, či v peněžní formě jako dary v souvislosti s pracovním nebo životním jubileem. Do darů zaměstnancům řadíme takové dary, které jsou předmětem pracovněprávního vztahu, jsou dohodnuty v pracovní smlouvě a sjednány jako pracovněprávní nárok. Zmíněné dary mohou být peněžní nebo nepeněžní, obě formy jsou daňově posuzovány jako příjem ze závislé činnosti - zdaňovány daní z příjmů na straně zaměstnance a daňový výdaj na straně zaměstnavatele.

3 Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Tato část práce je věnována účetní a daňové analýze výše charakterizovaných zaměstnaneckých výhod, s aplikací na konkrétních příkladech. Nejprve je rozebrán daňový režim na straně zaměstnavatele, poté na straně zaměstnance a nakonec účetní předpis konkrétního benefitu.

3.1 Stravné poskytnuté zaměstnavatelem

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel má možnost poskytovat stravné prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení, prostřednictvím jiných subjektů či příspěvkem formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Daňovými výdaji resp. náklady v prvním případě jsou výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, tedy jídelny, kuchyně či kantýny, do kterých není možno započíst hodnotu potravin. Výdaje na potraviny spotřebované ke stravování zaměstnanců jsou daňově neuznatelné. Do daňově účinných výdajů se řadí např.:

- zakoupení drobného hmotného majetku do jídelny, kuchyně,
- odpisy dlouhodobého hmotného i nehmotného majetku,
- údržba,
- mzdy pracovníků v kuchyni,
- spotřeba energií ve stravovacím zařízení.

Dále je daňově uznatelným výdajem příspěvek na stravování, ovšem za podmínky kdy zaměstnanec je během směny přítomen alespoň 3 hodiny. Uznatelným výdajem je také poskytnutí příspěvku zaměstnanci na další jídlo, za podmínky kdy délka směny je delší než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou v práci.

V druhém případě, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování prostřednictvím jiných subjektů, jsou daňově uznatelnými výdaji výdaje do výše 55 % z ceny jednoho jídla či ceny stravenky za jednu směnu. Maximální uznatelná částka však nepřevyšuje 70 % stravného poskytovaného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, tj. 57,40 Kč (70 % z 82 Kč). Pro daňovou účinnost těchto výdajů platí stejná podmínka o délce směny, jako v prvním případě.

Pokud by se jednalo o třetí případ poskytnutí benefitu, je tento na straně zaměstnavatele poskytován z jeho sociálního fondu a tedy nad rámec daňově účinných nákladů.

Z účetního hlediska se pro stravování zaměstnanců používají zejména tyto syntetické účty dle směrné účtové osnovy, které si zaměstnavatel dále rozčlení na účty analytické:

- 022 - Samostatné movité věci - pro nákup zařízení kuchyně,
- 112 - Materiál na skladě - suroviny,
- 211 a 221 - Pokladna, Bankovní účty- platby faktur,
- 213 - Ceniny - nákup a výdej stravenek,
- 321 - Závazky z obchodních vztahů - účtování přijatých faktur,
- 331 - Zaměstnanci - mzdy pracovníků v kuchyni,
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci - předpis náhrady neuznatelné části stravenek,
- 501 - Spotřeba materiálu - drobný majetek, suroviny - daňově neuznatelné,
- 502 - Spotřeba energie - pro odběr plynu, elektřiny při vaření a výdeji jídel,
- 511 - Opravy a udržování majetku - opravy spotřebičů,
- 518 - Ostatní služby - doprava potravin, vypracování HACCP,
- 527 - Zákonné sociální náklady - daňově uznatelná část ceny stravenek,
- 528 - Ostatní sociální náklady - daňově neuznatelná část ceny stravenek.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Poskytování stravného zaměstnavatelem je na straně zaměstnance předmětem daně, je však od daně osvobozeno, a to jak formou poskytování v podnikovém stravovacím zařízení, tak formou stravování u jiných subjektů. V případě nabytí stravenek, ať už bezplatně či za cenu, která je nižší než její nominální hodnota, je od daně osvobozena celá nominální hodnota stravenky.

Příjem z tohoto benefitu je od daně osvobozen, není tedy zahrnován ani do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Toto platí pro obě formy poskytování benefitu.

Modelový příklad č. 1

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům výhodu ve formě poskytování stravenek v nominální hodnotě 105,- Kč za jednu směnu, přičemž zaměstnanec na tuto stravenku přispívá částkou 20,- Kč, která je mu posléze odečtena srážkou ze mzdy.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Pořízení stravenky	105,00 Kč	213/211
2a	Spotřeba stravenky - daň. uznatelná část	57,40 Kč	527/213
2b	Spotřeba stravenky - daň. neuznatelná část	27,60 Kč	528/213
2c	Spotřeba stravenky - předpis zaměstnanci k úhradě	20,00 Kč	335/213

Zaměstnanec v tomto případě nebude zdaňovat hodnotu stravenky, ani z ní platit pojistné. Pro zaměstnavatele je uznatelná část ve výši 57,40 Kč (tj. max. daňově uznatelná částka pro stravenky) za předpokladu, že zaměstnanec byl na pracovišti během směny déle než 3 hodiny. Částku 20,- Kč si hradí zaměstnanec, tedy vůbec nevstupuje do nákladů zaměstnavatele. Zbytek, tedy 27,60 Kč, není daňově účinná hodnota, patří tedy k připočitatelným nákladům.

3.2 Prodej podnikových výkonů s nižší prodejní cenou zaměstnancům

Tento benefit může být poskytován ve formě výrobků vyrobených v podniku, nebo služeb vzniklých tamtéž.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

V souvislosti s tímto poskytovaným benefitem, budou uznatelnými výdaji (náklady) náklady na zhotovení výrobků prodaných za nižší ceny zaměstnancům, náklady spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům či nákupní ceny zboží, které je poskytnuto se slevou svým zaměstnancům. Při prodeji hmotného majetku zaměstnancům se slevou je uznatelným výdajem daňová zůstatková cena tohoto majetku. Daňově účinným výdajem (nákladem) je i sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za svého zaměstnance, které plyne ze zvýšení základu pro jeho výpočet právě tímto nákupem výkonů.

Při poskytování tohoto benefitu zaměstnavatel účtuje na těchto účtech:

- 132 - Zboží na skladě a v prodejnách - výrobky zaměstnavatele,
- 331 - Zaměstnanci,
- 501 - Spotřeba materiálu - materiál na výrobky,
- 524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění,
- 601 - Tržby za vlastní výrobky - prodej výrobků zaměstnanci,
- 602 - Tržby za služby - prodej služeb zaměstnanci..

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Benefit zaměstnance spočívá v rozdílu mezi tržní cenou zboží resp. výrobků či služeb a cenou, za kterou je toto zboží resp. výrobky či služby prodány zaměstnanci. Tento příjem zaměstnance se řadí mezi zdanitelné příjmy ze závislé činnosti, stává se částí hrubé mzdy, kdy zdanění proběhne ze superhrubé mzdy. Zároveň se stává součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění.

Modelový příklad č. 2

Zaměstnavatel vyrábí zahradní sekačky, které prodává za cenu 20 000,- Kč. Výrobní náklady na tuto sekačku činí 11 000,- Kč (8 200,- Kč materiál, 1 800,- Kč mzdy operátorů ve výrobě, 1 000,- Kč pronájem výrobní haly). Svým zaměstnancům je odběr výrobků umožněn za sníženou cenu 15 000,- Kč.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Spotřeba základního materiálu na výrobu sekačky	8 200,00 Kč	501/112
2	Mzdy dle ZVL	1 800,00 Kč	521/331
3	Pronájem výrobní haly	1 000,00 Kč	518/321
4	Přírůstek výrobků	11 000,00 Kč	123/613
5	Prodej sekačky zaměstnanci	15 000,00 Kč	211/601
6	Vyskladnění ze skladu hotových výrobků	11 000,00 Kč	613/123
7	Dodatečné náklady na pojistné zaměstnavatele ²⁰	1 700,00 Kč	524/336
8	Zvýšení superhrubé mzdy ²¹	6 700,00 Kč	nemá vliv
9	Zvýšení pojistného zaměstnance ²²	550,00 Kč	331/336
10	Zvýšení daně u zaměstnance	1 005,00 Kč	331/342

Finální cena sekačky tedy neznamená pro zaměstnance jen vynaložení peněžních prostředků ve výši 15 000,- Kč, nýbrž v součtu s odpočty ze mzdy, které vznikly s tímto částečně zvýhodněným benefitem si nákup sekačky vyžádal celkem 16 555,- Kč. Cena je však stále výhodnější. Pro zaměstnavatele jsou daňově účinnými náklady nejen ty na výrobu výrobku, ale i dodatečné náklady na pojistné zaměstnavatele za zaměstnance ve výši 1 700,- Kč.

²⁰ Výpočet: $(20\,000 - 15\,000) \cdot 0,34 = 1\,700$ Kč

²¹ Výpočet: $5\,000 + (5\,000 \cdot 0,34) = 6\,700$ Kč

²² Výpočet: $5\,000 \cdot 0,11 = 550$ Kč

3.3 Rekreaace

Příspěvek na rekreaci, ať už v peněžní, či nepeněžní formě je dalším velmi oblíbeným benefitem. Organizace kladou důraz na fakt, kdy zaměstnanec, který je odpočatý a v dobré psychické i fyzické kondici je pro ně produktivnější. Společné podnikové akce, jako jsou zájezdy organizované firmou, navíc utužují kolektiv ve společnosti.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Daňový režim příspěvků na rekreaci zaměstnanců závisí na tom, zda jsou poskytovány jako pracovněprávní nárok nebo ne.

Pokud by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům příspěvky na rekreaci (poskytnutí vstupenky do divadla, na sportovní událost, či vstupy do posilovny) zabezpečovanou třetími subjekty, v nepeněžní formě, byly by tyto daňově neuznatelné bez ohledu na jejich výši, a poskytovány ze sociálního fondu zaměstnavatele, jak zní § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů. Jestliže by však zaměstnanci obdrželi tyto příspěvky v peněžní formě, a bylo by toto předem stanoveno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či jiném předpisu, potom se jedná o plnění daňově uznatelné. Je to z toho důvodu, že dle předem stanovené smlouvy má na toto plnění zaměstnanec nárok, stejně jako na mzdu. V tomto případě se postupuje dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů.

Toto plnění zaměstnavatele zaměstnanci vyžaduje použití následujících účtů:

- 211, 221 - Pokladna, Bankovní účty - zakoupení vstupenek,
- 331 - Zaměstnanci - peněžní plnění dle pracovní smlouvy,
- 427 - Ostatní fondy - zakoupení permanentek, poukázek, vstupenek z FKSP,
- 528 - Ostatní sociální náklady - pokud zaměstnavatel netvoří soc. fond,

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Aby mohlo být plnění u zaměstnance posuzováno jako osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti, musí být toto plnění nepeněžní. Zaměstnavatel musí tedy sám nakoupit vstupenky, poukázky, permanentky a uhradit podobné výdaje. Toto plnění nevstupuje do základu pro výpočet SP a ZP.

Peněžní příspěvky na rekreaci, které obdrží zaměstnanec od svého zaměstnavatele, tedy i v případě, kdy zaměstnanec předloží zaměstnavateli k úhradě zakoupené vstupenky,

permanentky atp. nelze považovat jako osvobozené, jelikož jsou v podstatě součástí mzdy a vstupují tedy i do základu pro SP a ZP.

V případě, kde je součástí plnění rekreace také zájezd, je osvobozeno nejvýše 20 000,- Kč v úhrnu za jeden kalendářní rok. Částka vyšší než 20 000 Kč, resp. rozdíl skutečné částky a limitu 20 000,- Kč vstupuje do základu pro výpočet SP a ZP a bude i zdanitelným příjmem.

Modelový příklad č. 3

Zaměstnavatel A poskytuje svým zaměstnancům 300,- Kč měsíčně na návštěvu rekondičního plavání, což bylo předem stanoveno v pracovní smlouvě. Dále mají zaměstnanci 1x ročně nárok na 2 vstupenky do divadla na muzikál v ceně 450,- Kč za vstupenku, který jim zajišťuje a vstupenky objednává zaměstnavatel. Mimo jiné je možnost jednou ročně využít 4 denní lázeňský pobyt v Luhačovicích, v ceně 4 900,- Kč. Zaměstnavatel tvoří sociální fond, dle směrnice z něj hradí náklady nad 1 000,- Kč. Celkové plnění za zaměstnance je 9 400,- Kč na rok.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Poskytnutí peněžního příspěvku na plavání	3 600,00 Kč	521/331
2	Nákup vstupenek do divadla	900,00 Kč	528/221
3	Nákup pobytu u cestovní kanceláře	4 900,00 Kč	427/321

Na straně zaměstnance budou zdaněny pouze peněžní příspěvky na plavání, ostatní benefity nevstupují do základu daně ani do pojistného. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné příspěvky na plavání, jelikož byly předem stanoveny v pracovní smlouvě. Zbytek je daňově neuznatelný neboť se jedná o nepeněžní plnění nestanovené předem.

3.4 Půjčky zaměstnancům

Peněžitá půjčka zaměstnanci se vyznačuje třemi hlavními body. Věřitel, tedy zaměstnavatel, přenechá peníze dlužníkovi, tedy zaměstnanci, ten se zavazuje, že vrátí zaměstnavateli peníze ve stanovené lhůtě, a společně s penězi vrátí i úrok, pokud je smluven. Na takovou půjčku lze sjednat mezi smluvními stranami Smlouvu o půjčce, a to i v případě, že se jedná o půjčku bezúročnou. Písemná varianta této smlouvy není povinná, je však doporučována.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Půjčky poskytnuté zaměstnancům, ať už úročné nebo bezúročné, nejsou daňově uznatelné na straně zaměstnavatele. Jsou poskytovány ze sociálního fondu či ze zisku po zdanění. Pokud má půjčka sjednaný úrok, ten je poté pro zaměstnavatele - fyzickou osobu zdanitelným příjmem z kapitálového majetku dle § 8 zákona o daních z příjmů, nepodléhá tedy sociálnímu ani zdravotnímu pojištění.

Při poskytování půjček svým zaměstnancům zaměstnavatel účtuje zejména na:

- 211 - Pokladna - půjčka v hotovosti,
- 221 - Bankovní účty - půjčka na účet,
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci - při úhradách
- 427 - Ostatní fondy - půjčka z FKSP/sociálního fondu,
- 428 - Nerozdělený zisk minulých let-půjčka ze zisku po zdanění,
- 662 - Úroky.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Přijetí návratné půjčky není pro zaměstnance příjem, který je předmětem daně. Je však třeba zohlednit, že částka, o kterou je pozdější suma úhrady zaměstnavateli nižší než cena půjčky poskytované jiným osobám než zaměstnancům je zdanitelným příjmem zaměstnance. Současně dle *zákona o daních z příjmů, konkr. § 6 odst. 9 písm. l)* "je od daně osvobozeno peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb podle zvláštního předpisu a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, ze sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč a u zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace". Pokud by však tyto podmínky splněny nebyly, je předmětem daně rozdíl mezi obvyklou výší úroku a výší úroku ze zvýhodněné půjčky zaměstnanci, z částky přesahující výše uvedené limity.

Modelový příklad č. 4

Zaměstnavatel poskytl krátkodobou půjčku s dobou splatnosti jednoho roku svému zaměstnanci - skladníkovi. Půjčka je ve výši 120 000,- Kč, splácena bude měsíčně v částkách

10 200,- Kč a zaměstnanec tyto finanční prostředky použije na pořízení nového bytu. Úrok z půjčky je 2 % p.a. Ostatním subjektům by zaměstnavatel poskytl takovou půjčku s úrokem 10 % p.a (obvyklý úrok).

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Poskytnutí půjčky z bankovního účtu	120 000,00 Kč	335/221
2	Splátky půjčky (12 * 10 000 Kč)	120 000,00 Kč	221/335
3	Úrok z půjčky (12 * 200 Kč)	2 400,00 Kč	221/662

Předmětem daně u zaměstnance bude částka 1 600,- Kč²³, která bude zdaněna ze superhrubé mzdy a také vstoupí do vyměřovacího základu pro ZP a SP. Půjčka byla zaměstnanci poskytnuta ze sociálního fondu, úrok, který z půjčky vyplynul, bude u zaměstnavatele zdaněn jako příjem z kapitálového majetku.

3.5 Odborný rozvoj zaměstnanců

Když se řekne odborný rozvoj zaměstnanců, je tím myšleno zejména prohlubování a zvyšování kvalifikace, tedy zdokonalování zaměstnance např. v cizím jazyce, v počítačových programech nebo prohlubování jeho znalostí v různých oborech. Tento rozvoj může a nemusí souviset s podnikáním zaměstnavatele, a také se může a nemusí týkat pracovní náplně zaměstnance. Tento benefit je z pohledu zaměstnance velmi zajímavý, neboť mu zaměstnavatel zajistí jeho osobní rozvoj, zaměstnanec za něj neplatí a navíc je ve většině případů nezdanitelným příjmem.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel má možnost volby zda bude odborný rozvoj provozovat ve vlastním vzdělávacím zařízení, pokud takovým disponuje, nebo využije služeb jiných subjektů, zda bude poskytovat tento benefit ve formě peněžního či nepeněžního příjmu.

Pokud zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům odborný rozvoj ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů, tedy nepeněžně, výdaje na oba dva tyto typy jsou výdaji daňovými. Pro uplatnitelnost daňových výdajů je však třeba dostát jedné podmínky - odborný rozvoj zaměstnanců musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.

²³Výpočet: (20 000 Kč * 10 %) - (20 000 Kč * 2 %) = 1 600,- Kč

Je-li odborný rozvoj zaměstnancům poskytován nepeněžně, avšak nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, ani není tento rozvoj předem dohodnut v pracovní smlouvě jako pracovněprávní nárok, výdaje na jeho zprostředkování jsou daňově neuznatelné.

Další variantou tohoto benefitu je poskytování peněžního příspěvku na odborný rozvoj zaměstnance, který nesouvisí se získáváním zdanitelných příjmů zaměstnavatele. V tomto případě se peněžní výdaje stávají daňově uznatelnými pouze v případě, že je tento příspěvek považován za pracovněprávní nárok.

Účty, související s tímto benefitem, mohou být:

- 321 - Dodavatelé - úhrada faktur,
- 331 - Zaměstnanci - peněžní plnění,
- 518 - Ostatní služby - školení aj.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Pro účely výpočtu daně z příjmů zaměstnance a pojistného není směrodatné, zda je rozvoj poskytován přímo zaměstnavatelem nebo externím subjektem. Podstatné je pouze to, zda jde o peněžní, či nepeněžní příjem, a jestli rozvoj souvisí s činností zaměstnavatele.

V případě příjmu nepeněžního, kdy zaměstnavatel smluví, objedná, zařídí tento rozvoj, a zaměstnanec se jen dostaví na určité místo v určitý čas, kdy nedostává od zaměstnavatele žádné finanční prostředky na tento rozvoj, se jedná o nezdanitelný příjem, který je vyjmut z vyměřovacího základu pro pojistné.

Pakliže je v pracovní smlouvě přímo vymezen určitý finanční příspěvek na využití a zařízení osobního rozvoje dle volby zaměstnance, a je součástí mzdy zaměstnance, tento příjem je zdanitelný a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Modelový příklad č. 5

Zaměstnavatel, jehož předmět podnikání je prodej zdravotnických pomůcek, zprostředkovává pravidelně svým zaměstnancům na pozici účetní třídní prosincové školení spolku Svazu účetních Olomouc pro změny v nadcházejícím roce - cena školení 6 000,- Kč/osoba/rok. Dále poskytuje svým obchodním zástupcům pro export lekce obchodní angličtiny, zabezpečené rodilým mluvčím zaměstnaným ve společnosti, cena 12 000,- Kč/osoba/rok. Dle vnitropodnikové směrnice je pracovníkům TOP managementu ke mzdě pravidelně poskytován příspěvek ve výši 4 000,- Kč, který je určen pro účast na kurzech prohloubení znalostí počítačového softwaru.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Zajištění školení účetních	6 000,00 Kč	518/321
2	Zajištění lekcí obchodní angličtiny	12 000,00 Kč	518/321
3	Peněžní příspěvek TOP managementu	4 000,00 Kč	521/331

Pro zaměstnavatele se považuje za daňově uznatelné školení účetních a lekce obchodní angličtiny. Peněžní příspěvek pro TOP management je daňově uznatelný, neboť je ukotven ve vnitropodnikových předpisech.

Zdanění u zaměstnanců proběhne takto:

- hodnota školení účetních se nezdaňuje, nevstupuje do VZ pro SP a ZP,
- hodnota školení obchodních zástupců se nezdaňuje ani nevstupuje do VZ pro ZP a SP,
- příspěvek TOP managementu se zdaňuje i vstupuje do VZ pro SP a ZP, protože je součástí hrubé mzdy těchto zaměstnanců.

3.6 Služební vozidlo

Poskytnutí služebního, neboli manažerského vozidla i k soukromým účelům zaměstnance patří k motivačním nástrojům řídicích pracovníků.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

V případě že zaměstnavatel poskytuje služební vozidlo zaměstnancům i pro soukromé účely, není možno použít paušálních výdajů na dopravu, neboť je auto přenecháno k užívání jiné osobě. Samotné propůjčení vozidla není žádným nákladem pro zaměstnavatele, neboť pořizovací cena byla zaplacená zejména pro užití k podnikovým účelům. Provoz automobilu s sebou však nese náklady, jako je silniční daň, odpisy, opravy a udržování, nákup dálniční známky apod. Tyto náklady jsou dle bodu 27 § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č. D-6 daňově uznatelné a to v plné výši (neuplatňuje se režim poměrné výše nákladů), zaměstnavatel tedy nemůže po zaměstnanci požadovat ani částečnou náhradu těchto výdajů, např. dle soukromě ujetých kilometrů uvedených v knize jízdy.

Co se týče spotřeby a hrazení nákladu na pohonné hmoty (dále jen "PHM") pro soukromé účely, zaměstnavatel má na výběr ze čtyř variant, a to:

- 1) soukromou spotřebu PHM platí zaměstnanec,

- 2) soukromou spotřebu PHM platí zaměstnavatel,
- 3) soukromou spotřebu PHM platí zaměstnavatel - toto je však stanoveno předem jako pracovněprávní nárok (naturální mzda),
- 4) na soukromou spotřebu PHM zaměstnavatel přispívá určenou paušální částkou jako pracovněprávní nárok.

V prvním případě jsou pro daňové potřeby zaměstnavatele tyto náklady irelevantní, neboť si je platí sám zaměstnanec, a nebo jsou mu poté strhnuty ze mzdy. V druhém případě tyto náklady pro zaměstnavatele budou daňově neuznatelné, platí se ze sociálního fondu či ze zisku. Ve třetím případě se jedná o daňový výdaj, neboť patří ke mzdě zaměstnance. V poslední variantě se také jedná o daňově uznatelnou položku, protože se, tak jako v předchozí variantě, jedná o pracovněprávní nárok zaměstnance.

Účty souvisejících účetních operací se mohou objevit například tyto:

- 022 - Samostatné movité věci - zařazení automobilu do užívání,
- 042 - Pořízení DHM,
- 321 - Dodavatelé - přijatá faktura za nákup auta,
- 501 - Spotřeba materiálu - nákup PHM,
- 511 - Opravy a udržování,
- 538 - Ostatní daně a poplatky - nákup dálniční známky,
- 551 - Odpisy.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Pokud je poskytnuto zaměstnanci služební vozidlo také pro jeho soukromé účely, je třeba navýšit příjem zaměstnance. Jedná se o nepeněžní příjem, o hodnotě minimálně 1 000,- Kč, který se stanovuje jako 1 % součtu vstupní ceny (tj. pořizovací cena + náklady pořízení) a DPH tohoto vozidla, a to za každý měsíc, kdy jej zaměstnanec využil. K míře využití se v daném měsíci nepřihlíží. Pokud dané vozidlo je předmětem leasingu, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, tedy pronajímatele. Jakmile je smlouva o leasingu ukončena, a vozidlo přechází do majetku zaměstnavatele, vstupní cena se pro účely stanovení výše nepeněžního příjmu zaměstnance nemění.

Stane-li se, že zaměstnanec má k dispozici více vozidel v jednom kalendářním měsíci a to postupně za sebou, stanovuje se nepeněžní příjem z toho vozidla, které má nejvyšší vstupní cenu. Když ale zaměstnanec užívá k soukromým účelům více vozidel současně,

nepeněžní příjem je 1 % z úhrnné hodnoty všech vozidel, které zaměstnanec v daném měsíci současně užíval.

Tento nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance i zaměstnavatele, a stává se i zdanitelným příjmem zaměstnance, jelikož vstupuje do superhrubé mzdy a dále do daně z příjmů FO.

Zaměstnanci může být soukromá spotřeba PHM:

- 1) předepsána k úhradě,
- 2) hrazena zaměstnavatelem jako benefit,
- 3) hrazena zaměstnavatelem jako pracovněprávní nárok,
- 4) hrazena zaměstnavatelem ve stanovené paušální částce.

V prvním případě se jako nepeněžní příjem zaměstnance počítá pouze 1 % ze vstupní ceny automobilu, protože si PHM hradí sám. Ve druhém případě je třeba na hodnotu soukromě spotřebovaných PHM hrazených zaměstnavatelem pohlížet jako na nepeněžní příjem, tedy ji zdanit i odvést z ní pojistné a je třeba při zdanění a výpočtu pojistného neopomenout 1 % ze vstupní ceny automobilu. Stejně jako v tomto případě, je to i v případech č. 3 a 4.

Modelový příklad č. 6

Zaměstnavatel koupil v 10/2014 vozidlo s pořizovací cenou 150 000,- Kč bez DPH. Rozhodl se, že jej bude poskytovat pracovníkovi na pozici obchodního zástupce nejen ke služebním cestám a firemním účelům, ale také pro jeho soukromé využití. Je dohodnuto, že zaměstnanec si platí PHM k soukromému využití sám, a to formou ročního vyúčtování a srážkou ze mzdy. PHM spotřebované zaměstnancem pro své soukromé účely, byly vypočítány v hodnotě 2 500,- Kč.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Nákup vozidla a jeho zařazení	150 000,00 Kč	022/321
2	DPH dle faktury	31 500,00 Kč	343/321
3	Uhrazení faktury z bank. účtu	181 500,00 Kč	321/221
4	Mytí vozidla placeno hotově	300,00 Kč	518/211
5	Odpis vozidla (2 odp. sk.)	16 500,00 Kč	551/082
6	Nákup PHM kartou celkem	19 000,00 Kč	501/221
7	Předpis PHM zaměstnanci	2 500,00 Kč	335/648

Zaměstnanci se k běžné hrubé mzdě pro účely vyměření daně a pojistného za zaměstnavatele připočítá pouze nepeněžní příjem v částce 1 815,- Kč měsíčně (1 % z pořizovací ceny automobilu + DPH). Zaměstnavateli vznikly náklady jako je odpis a údržba automobilu - tyto jsou daňově uznatelné a zaměstnavatel je hradí sám. PHM pro firemní využití jsou také daňově uznatelné, ostatní PHM byly zaměstnanci sraženy ze mzdy.

3.7 Služební telefon

Poskytováním benefitu ve formě služebního telefonu se rozumí, že zaměstnanec používá služební telefon i pro soukromé hovory, a většinou tyto hovory zaměstnavatel svému zaměstnanci hradí nad rámec hovorů služebních, zpravidla do stanoveného limitu. Bohužel je tento benefit těžko aplikován v praxi, neboť rozpoznat služební hovory od hovorů soukromých je časově náročné.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Samotné zapůjčení telefonu pro soukromé hovory je z hlediska daně z příjmů irrelevantní, neboť se samotným provozem mobilního telefonu nesouvisí téměř žádné náklady. Pokud je řeč o hrazení soukromých hovorů zaměstnavatelem, tento výdaj nelze považovat za daňově uznatelný. Výjimka je pouze tehdy, je-li tento benefit předem sjednán jako pracovní právní nárok. Za této podmínky lze výdaje na hrazení soukromých hovorů zaměstnanci považovat za daňové.

Vybrané účty, na které může být účtováno v souvislosti s tímto benefitem jsou:

- 321 - Dodavatelé - faktura za telefonní služby,
- 501 - Spotřeba materiálu - pořízení telefonu,
- 518 - Ostatní služby - telefonní služby.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Poskytnutí služebního telefonu jako takového není předmětem zdanění ani pojistného. Až finanční krytí soukromých telefonních hovorů ze strany zaměstnavatele je třeba zdanit i odvést z něj pojistné, neboť se jedná o nepeněžní příjem zaměstnance.

Modelový příklad č. 7

Zaměstnanci na pozici THP mají při nástupu na pracovní pozici nárok dle vnitropodnikového předpisu vybrat si mobilní telefon do 5 000,- Kč, který smí používat i pro soukromé hovory. Jelikož lze těžko určit, které hovory byly firemní a které soukromé, zvolil

zaměstnavatel neomezený tarif ve výši 499,- Kč. Pro účely zdanění na straně zaměstnance je předpokládáno, že zaměstnanec soukromě protelefonoval polovinu, tedy 250,- Kč.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Nákup mobilního telefonu hotově	5 000,00 Kč	501/211
2	Platba měsíčních hovorů dle FP	499,00 Kč	518/321

U zaměstnance se částka 250 Kč stává zdanitelným příjmem a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného. Z hlediska zaměstnavatele je náklad na soukromé hovory daňově uznatelný, neboť byl předem stanoven.

3.8 Ubytování pro zaměstnance

K tomuto benefitu se zaměstnavatel ubírá zejména v případě, kdy potřebuje určitou pracovní pozici obsadit konkrétním zaměstnancem s výjimečnou kvalifikací. Jelikož takový potencionální zaměstnanec nemusí vždy bydlet ve stejném městě jako společnost resp. místo výkonu práce, je možnost mu nabídnout přechodné ubytování s nižšími náklady.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Tak jako u většiny zaměstnaneckých výhod, je způsob poskytování na volbě zaměstnavatele. Peněžní příspěvky na bydlení, stejně jako nepeněžní forma poskytnutí ubytování je na straně zaměstnavatele daňově uznatelné za předpokladu, je-li tento pracovněprávní nárok uveden v pracovní či kolektivní smlouvě, nebo v interním předpisu zaměstnavatele.

Účty v souvislosti s poskytováním dočasného ubytování jsou:

- 211 - Pokladna - při peněžních příspěvcích na ubytování,
- 321 - Dodavatelé - faktura za ubytování,
- 335 - Pohledávky za zaměstnanci - předpis k náhradě,
- 518 - Ostatní služby - nájem za ubytování zaměstnanců.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Tento benefit je dle zákona o daních z příjmů, konkr. § 6 odst.9 písm.i) na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů pouze tehdy, je-li jeho měsíční úhrnná hodnota nižší než 3 500,- Kč, plnění musí být nepeněžní, místo bydliště zaměstnance je v jiné obci než zmiňované přechodné ubytování a nakonec nesmí jít o ubytování při pracovní cestě. Pokud

jsou tyto podmínky splněny, osvobození se vztahuje na všechny typy ubytování, tedy ubytovna, hotel, byt aj. Jsou-li splněny všechny podmínky kromě hodnoty přechodného ubytování, stává se zdanitelnou částkou hodnota ubytování ponížená o limit 3 500,- Kč.

Modelový příklad č. 8

Zaměstnavatel s továrnou v Praze obsadil novou pracovní pozici technologa odborníkem, který bydlí v Ostravě. Dle vnitropodnikového předpisu tomuto zaměstnanci zajistil přechodné ubytování na místní ubytovně, kde cena za osobu na měsíc činí 3 900,- Kč. Na další pracovní pozici setrvává zaměstnanec z Českých Budějovic, který má také zajištěno ubytování. Bydlí v bytě na Chodově, kde náklady za nájemné činí 5 500,-. Dle písemné dohody mezi zaměstnancem a společností, bude tento druhý zaměstnanec měsíčně přispívat na ubytování částkou 2 000,- Kč v hotovosti.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Nájemné ubytovna dle FP	3 900,00 Kč	518/321
2	Nájemné byt dle FP	5 500,00 Kč	518/321
3	Úhrada části nájmu zaměstnancem na BÚ	2 000,00 Kč	221/648

U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj, u prvního zaměstnance v plné výši, u druhého zaměstnance ve výši pouze 3 500,- Kč neboť 2 000,- Kč si zaměstnanec hradí sám. U zaměstnance na pozici technologa bude přičtena částka 400,- Kč k superhrubé mzdě a zároveň k vyměřovacímu základu pro výpočet pojistného. U druhého zaměstnance částka sice přesahuje stanovený limit, ale rozdíl se zdanitelným nestává, protože si jej zaměstnanec platí sám.

3.9 Občerstvení na pracovišti

Občerstvením na pracovišti se pro účely vymezení zaměstnaneckých benefitů myslí jídlo a nealkoholické nápoje, kromě neperlivé vody. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanecké benefity jsou zaměstnavatelem poskytovány dobrovolně. Do těchto nealkoholických nápojů tedy nepatří ochranné nápoje - ty jsou totiž vymezeny v zákoníku práce, jako povinnost ze strany zaměstnavatele.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Pokud jde o potraviny a pochutiny, zaměstnavatel má opět možnost volby, zda poskytovat tento benefit jako peněžitý, či nepeněžitý. Peněžitý benefit, tedy finanční příspěvek na nákup snídaně či svačiny do práce, je u zaměstnavatele daňově neúčinný výdaj, neboť občerstvení je zahrnuto do definice nákladů na reprezentaci - daňově neuznatelného nákladového účtu. Pakliže zaměstnavatel zajistí svým zaměstnancům tento benefit jako nepeněžitý, tedy zajistí jim přímo občerstvení (pečivo, potraviny, atd.), je takový benefit na straně zaměstnavatele opět daňově neúčinný, poněvadž definice účelu nákladů je stále stejná - náklady na občerstvení.

Při poskytování nealkoholických nápojů je řešení obdobné, avšak ne totožné. Pokud je plnění ze strany zaměstnavatele nepeněžní, tedy zaměstnavatel dodává do kanceláří např. stolní vodu perlivou, kávu, limonádu či čaj, jedná se také o plnění daňově neuznatelné, a to i v případě, je-li toto plnění předem smlouveno v pracovní či kolektivní smlouvě. Jediné náklady, které by mohly být uznány jako daňově účinné, jsou náklady na peněžitě poskytované nealkoholických nápojů. Toto plnění však musí být předem dohodnuto v pracovní či kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele je tedy nejvýhodnější variantou peněžitě poskytované nealkoholických nápojů určených pro zaměstnance ke spotřebě na pracovišti. Pro zaměstnance právě naopak, a to nepeněžitě plnění.

Co se týče občerstvení, resp. jídla na pracovišti, jsou obě varianty pro zaměstnavatele nevýhodné. Proto při volbě peněžitého či nepeněžitého poskytování benefitu by měl volit raději variantu nepeněžitého plnění, neboť, jak je uvedeno níže, toto plnění je pro zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů.

Účty, spojené s tímto benefitem, jsou např.:

- 211 - Pokladna - nákup občerstvení,
- 427 - Ostatní fondy - při plnění z FKSP/sociálního fondu,
- 513 - Náklady na reprezentaci - občerstvení.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Z pohledu zaměstnance jsou osvobozena všechna nepeněžní plnění tohoto benefitu, tedy poskytování jídla i nealkoholických nápojů je osvobozeno od daně z příjmů a nevstupuje do základu pro výpočet pojistného.

Peněžitě plnění, jak potravin, tak nápojů, je právě naopak neosvobozeno od daně z příjmů, zdanění probíhá ze superhrubé mzdy, neboť se plnění stává součástí hrubé mzdy a vstupuje do základu pro výpočet pojistného.

Modelový příklad č. 9

Zaměstnavatel dodává svým zaměstnancům na ranních a odpoledních směnách do společné kuchyňky neperlivou neochucenou stolní vodu, kávu a čerstvé pečivo. 12 zaměstnanců, pracujících na noční směně dostává dle vnitropodnikového předpisu 300,- Kč měsíčně určených na nákup svačin.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Nákup stolní vody hotově	32 000,00 Kč	527/211
2	Nákup kávy hotově	27 000,00 Kč	513/211
3	Dovoz pečiva od dodavatele dle FP	8 500,00 Kč	513/321
4	Peněžní plnění zaměstnancům na nákup svačin	3 600,00 Kč	521/331

Zaměstnavatel jako daňově neúčinné náklady zaznamená nákup kávy a dovoz pečiva. Neperlivá voda, bude uznatelný náklad, neboť toto není považováno za občerstvení. Uznatelný náklad bude také 3 600,- Kč měsíčně jako peněžní příspěvek, neboť byl předem stanoven.

Zaměstnanci, kteří využívají nepeněžního plnění ze strany zaměstnavatele, tedy vodu, kávu a čerstvé pečivo, jsou zvýhodnění, neboť toto plnění je od daně a pojistného osvobozeno. Zaměstnanci, kteří pracují na noční směně, musí zdaňovat peněžní plnění ve výši 500,- Kč sloužící na nákup svačin a současně z něj odvádět pojistné. Pro zaměstnance je tedy z tohoto důvodu výhodnější pracovat na denních směnách, naopak zaměstnanci na nočních směnách mají nárok na zákonné příplatky za práci v noci.

3.10 Dary zaměstnancům

Dary poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům patří mezi částečně zvýhodněné benefity, Poskytovány mohou být v peněžní, ale i v nepeněžní formě.

Daňové a účetní hledisko na straně zaměstnavatele

Dary zaměstnancům, jsou-li v nepeněžní formě a současně jsou poskytovány dle vyhlášky o FKSP, jsou považovány za výdaje z FKSP, resp. ze sociálního fondu a tedy jsou výdaji daňově neuznatelnými. Celková výše darů však nemůže překročit 15% hranici ze

základního přidělu do FKSP, resp. sociálního fondu. Pokud zaměstnavatel poskytne menší procento, lze zbytek převést do dalšího účetního období ke stejnému účelu.

Na druhou stranu pokud je dar zaměstnanci sjednán jako pracovněprávní nárok, nezáleží na tom, zda je peněžní či nepeněžní, oba tyto typy daru se řadí do daňově uznatelných výdajů zaměstnavatele, neboť jsou považovány za součást mzdy.

Organizace při poskytování tohoto benefitu účtuje na příslušných účtech směrné účtové osnovy:

- 213 – Ceniny- nákup daňově uznatelných benefičních poukázek,
- 321 - Dodavatelé,
- 427 – Ostatní fondy – při nákladech hrazených ze soc. fondu,
- 528 – Ostatní sociální náklady – na nákup darů, pokud netvoří soc. fond.

Daňový a pojistný režim na straně zaměstnance

Pro účely stanovení daně a výše pojistného, je ze strany zaměstnance velmi důležité, zda obdržení dar měl formu peněžní či nepeněžní, kolik byla úhrnná hodnota darů za celý kalendářní rok, a o jaký důvod obdarování šlo.

§14/1 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o FKSP říká, že *z fondu lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary:*

- *za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,*
- *při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele; do pracovního výročí lze započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů. Do pracovních výročí nelze zahrnout dobu výkonu práce konané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,*
- *při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,*
- *při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.*

Má se za to, že pokud úhrnná hodnota nepeněžního daru za rok pro jednoho zaměstnance nepřekročila limit 2 000,- Kč, a současně je smysl obdarování uveden

v § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb, je tento příjem osvobozen od daně z příjmů a ani nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Pokud však úhrnná hodnota překročí limit nebo dar není poskytnut v souladu s § 14 vyhlášky o FKSP, stává se tímto nepeněžním příjmem a tedy je předmětem daně zaměstnance, současně vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Dary, ať už peněžní či nepeněžní, které jsou předem smlouveny v pracovní smlouvě jako pracovněprávní nárok jsou předmětem daně a vstupují do základu pro výpočet pojistného, neboť se má za to, že dar je příjmem ze závislé činnosti

Modelový příklad č. 10

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nepeněžitý dar (hodinky) při životním jubileu 60 let ve výši 1 500,- Kč (hradí je ze soc. fondu), při pracovním jubileu 25 let zážitek ve formě letu vrtulníkem v hodnotě 1 899,- Kč, při narození dítěte nepeněžitý dar v hodnotě 1 500,- Kč (balíček obsahující pleny, chůvičku, kojeneckou výživu, atd.). Zaměstnavatel také věnuje svým zaměstnancům jako vánoční dárek poukázku na nákup knih ve výši 1 000,- Kč, který je však předem smlouven v pracovní smlouvě. Zaměstnanec A obdržel pouze vánoční dárek, zaměstnanec B obdržel let vrtulníkem a současně se mu narodilo dítě, zaměstnanec C obdržel vánoční dárek, dar při pracovním jubileu a současně nepeněžitý dar k 60. narozeninám.

Číslo	Text	Cena	MD/D
1	Nákup hodinek dle FP	1 500,00 Kč	427/321
2	Nákup zážitku dle FP	3 798,00 Kč	528/321
3	Balíček pro miminko placen hotově	1 500,00 Kč	528/211
4	Nákup poukázek na knihy dle FP	2 000,00 Kč	527/321

Pro zaměstnavatele bude daňově uznatelný výdaj poukázka ve výši 1 000,- Kč, protože byl předem stanoven. Ostatní benefity budou daňově neúčinnými výdaji.

Zaměstnanec A hodnotu 1 000,- Kč zdaní jako nepeněžní příjem při mzdě a odvede z ní pojistné. Zaměstnanec B zdaní pouze hodnotu 1 500,- Kč, neboť se nejedná o dar v souladu s vyhláškou o FKSP, a odvede z této hodnoty pojistné. Zaměstnanec C zdaní hodnotu 1 000,- Kč jako nepeněžní příjem při mzdě a odvede pojistné z této hodnoty a dále

zdaní částku 1 399,- Kč²⁴, což je rozdíl mezi hodnotou osvobozených darů obdržených za rok a částkou 2 000,- Kč jako limitem pro osvobození.

²⁴ Výpočet: $(1\,500 + 1\,899) - 2\,000 = 1\,399$ Kč

4 Zaměstnanecké benefity v obchodní společnosti ROBE lighting, s.r.o.

Předmětem této finální části bakalářské práce je seznámení se společností ROBE lighting s.r.o. Dále jsou analyzovány zaměstnanecké benefity společnosti a také byl proveden průzkum spokojenosti a obecného povědomí o zaměstnaneckých benefitech mezi jejími pracovníky.

4.1 Představení společnosti ROBE lighting, s.r.o.

Předmětem podnikání společnosti ROBE lighting s.r.o. (dále jen ROBE) je výroba, montáž a opravy výrobků a zařízení spotřební elektroniky a obchodní činnost, tedy koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej. Společnost je jedním z největších a nejvýznamnějších výrobců inteligentní světelné techniky zejména pro scénické osvětlování a kulturní a hudební akce, avšak jejich výrobky lze vidět i jako osvětlení architektonických objektů a to celosvětově. Společnost ROBE lze v současnosti zaznamenat jako sponzora tělesně postižených, několika neziskových organizací zaměřených na dětské sportovní vyžití atp.

Obr. 4.1 Logo společnosti



Zdroj: ROBE lighting, s.r.o. [online]. 2015. Dostupné z: www.robe.cz

Základní kapitál společnosti činí 400 000,- Kč a je splacen v plné výši. Na základním kapitálu se především podílí dva jednatelé, kteří jednají jménem společnosti samostatně. Jedná se o pana Ladislava Petřeka, s podílem 45 % a Ing. Josefa Valcháře, s podílem také 45 %. Zbýlých 10 % základního kapitálu splatili rovným dílem společníci Ing. František Kubiš a pan Pavel Juřík.

Základní údaje o společnosti

Název	ROBE lighting s.r.o.
Právní forma	Společnost s ručením omezeným
Datum zápisu do OR	28. 9. 1995
Spisová značka	C 13864 - Krajský soud v Ostravě
Sídlo společnosti	Házovice 2090, 756 61 Rožnov p. Radh.
Identifikační číslo	64088791
Základní kapitál společnosti	400 000,- Kč

Historie

Historie společnosti sahá až do roku 1993, kdy současný majitel a jednatel firmy pan Ladislav Petřek založil společnost ProLux. Jako manažera prodeje zaměstnal současného majitele a jednatele Josefa Valcháře. ProLux nejprve dovážel svítidla z Německa, později se začalo s výrobou vlastních produktů, se kterými se zúčastnil výstavy ve Frankfurtu nad Mohanem. Tato výstava společnost zviditelnila a začalo se vyrábět pro první zakázku, počet zaměstnanců se zvýšil na 25. V roce 1999 se vyšlo na trh s prvním počítačově řízeným svítidlem 250 Spot a Wash, roční obrát se ztrojnásobil.

V roce 2002 společnost začala vyrábět pod vlastní značkou Robe show lighting, která se později změnila na současný název ROBE lighting. Společnost začala vyvážet do 50-ti zemí světa a stále se rozrůstala. Byly založeny dceřiné společnosti ve Velké Británii, Americe a v Itálii, později v Singapuru. V roce 2005 byla dokončena přestavba současného výrobního závodu na ploše 14 000 m² ve Valašském Meziříčí. Vedle svítidel ROBE byla v tomtéž roce zahájena výroba LED svítidel pod značkou Anolis, která je zaměřena na osvětlení architektury. Další změnou v tomto roce byla přestavba o rozloze 1 800 m², která sloužila pro rozšíření konstrukčního a vývojového oddělení. Společnost ROBE také odkoupila místní společnost Dioflex, která pro ni vyrábí a upravuje PCB desky. V té době firma ROBE začala klást důraz na nízkoenergetická a ekologicky zaměřená svítidla. Ta jsou dodnes základem produktů v řadě Robin, nejprodávanějšími světly v historii společnosti.

Další významná investice byla v roce 2011, a to výstavba nového logistického centra a podnikového showroomu. Ten hraje značnou roli v prezentaci firmy, neboť sem se zájmem přijíždí stovky světových odborníků ročně, aby se přesvědčili, jak kvalitní výrobky se v České republice vyrábějí. Společnost poskytuje svým zákazníkům také poprodejní služby, které zahrnují skladovou zásobu všech náhradních dílů, možnost servisu výrobků buďto posláním servisního technika k zákazníkovi, nebo přímo u výrobce, a také hotline v nepřetržitém

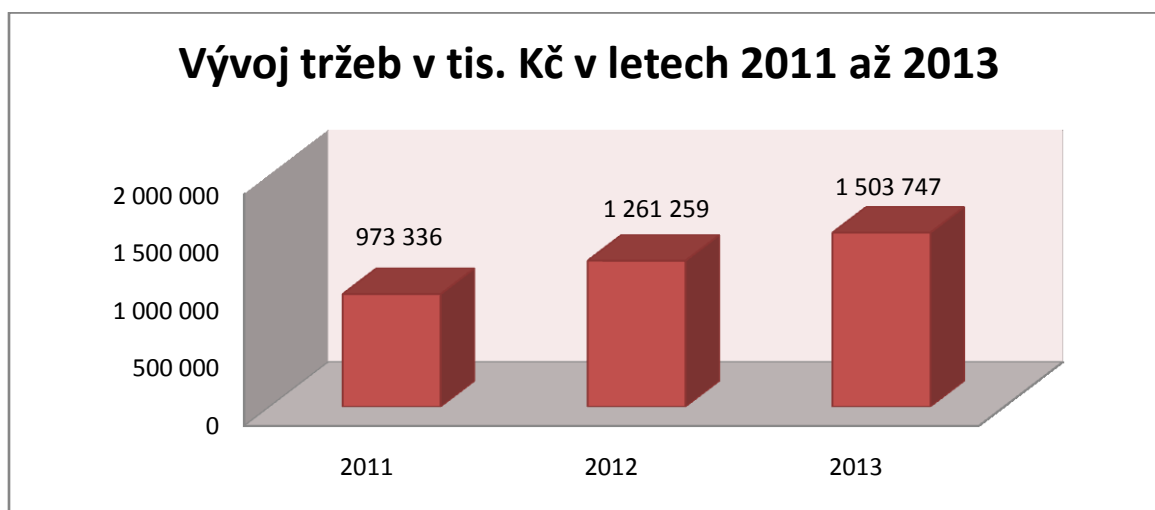
provozu. V čem se společnost liší od jiných výrobců světelné techniky, je osobní přístup mezinárodního obchodního oddělení a velký důraz kladený na vztahy s veřejností.

V současnosti má ROBE 100% podíl na základním kapitálu ve společnostech ROBE UK v Anglii, Robe lighting Inc. v USA, Robe Lighting Asia Pacific PTE Ltd. v Singapuru a také DIOFLEX s.r.o. a KVS LIGHT TECHNIC, s.r.o. v České republice. Výhledově se společnost plánuje soustředit na prodej v oblasti Jižní Ameriky, Indie a Blízkého východu.

Tržby

Jak již bylo zmíněno výše, společnost rozšiřuje své působení na světových trzích a klade důraz na vztahy s veřejností např. formou účasti na předních světových výstavách, jako je Plasa v Londýně, či Prolight + Sound ve Frankfurtu n. Mohanem. Kombinace výroby kvalitní a jedinečné osvětlovací techniky, inovace, vývoje nových produktů a rozšiřování obecného povědomí o společnosti má za následek rostoucí tendenci celkových tržeb. Jejich vývoj za poslední tři roky zobrazuje následující Graf 4.1.

Graf 4.1 Vývoj tržeb

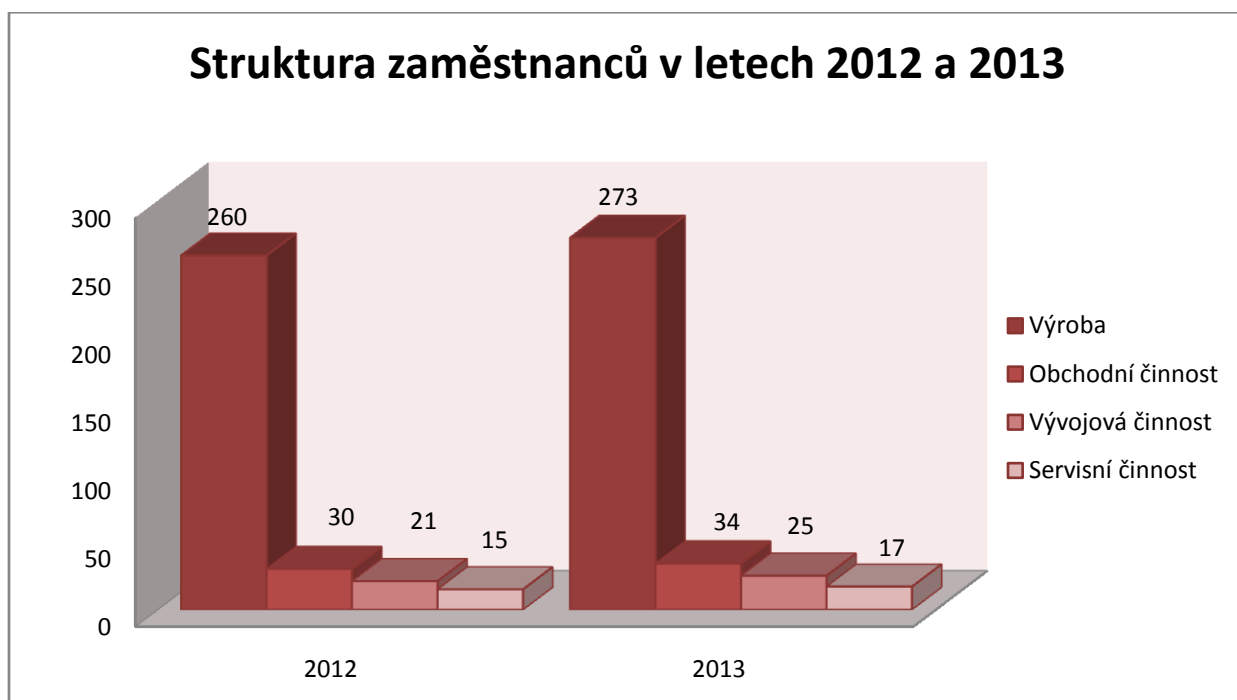


Zdroj: vlastní zpracování na základě interních informací společnosti

Zaměstnanci

Společnost ROBE jakožto začínající subjekt měla 2 zaměstnance. Nyní se jejich počet pohybuje okolo 350 a neustále se zvyšuje. Následující Graf 4.2 zobrazuje jejich strukturu.

Graf 4.2 Struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních informací společnosti

Účetní postupy

Pro účtování zásob si společnost zvolila určité účetní metody a způsoby oceňování, např. ocenění nakupovaných zásob materiálu probíhá v pořizovací ceně, vedlejší náklady související s pořízením jsou připočítány k ceně materiálu, pořízení materiálu je účtováno způsobem A, ocenění skladových zásob materiálu je pomocí váženého aritmetického průměru a vlastní výrobky se oceňují předem stanovenou pevnou cenou pořízení.

Pro účtování dlouhodobého majetku je stanovena hranice nad 40 000 Kč pro hmotný majetek a nad 60 000 Kč pro nehmotný majetek. Oba jsou oceňovány pořizovací cenou. Za drobný majetek se považuje ten, jehož cena je vyšší než 3 000 Kč a nižší než 40 000 Kč v případě hmotného a nižší než 60 000 Kč v případě nehmotného majetku.

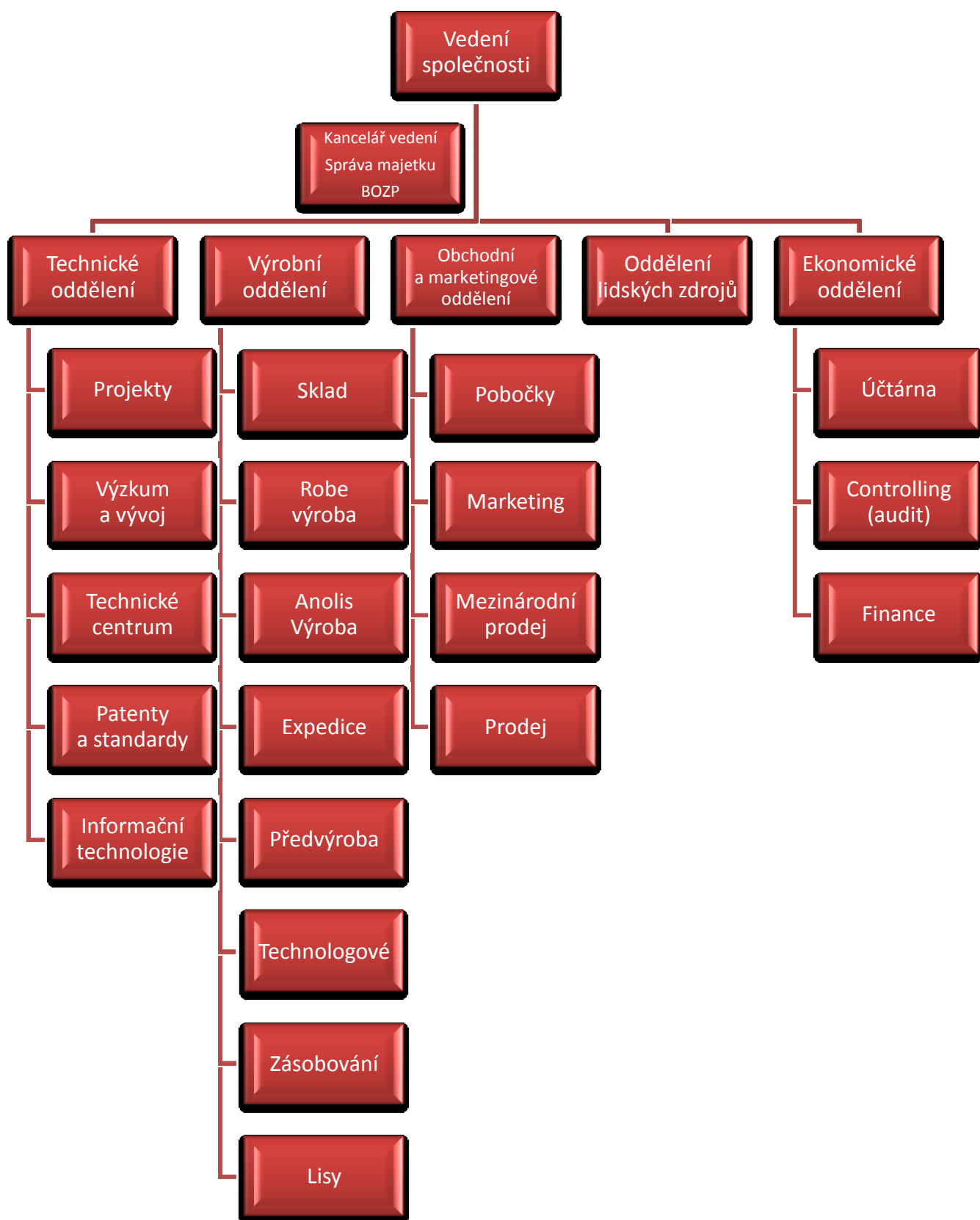
Odepisování a odpisový plán je stanoven ve vnitropodnikových předpisech, odepisuje se rovnoměrně, hmotný majetek dle směrnice, nehmotný majetek po dobu 18 až 36 měsíců.

Část účtového rozvrhu společnosti, resp. účtová třída 5 - Náklady, je uvedena v Příloze č. 1.

Organizační struktura společnosti

ROBE funguje pod podrobně rozčleněnou organizační strukturou. Podnik se člení na střediska, což umožňuje sledování nákladů, příp. výnosů jeho jednotlivých částí.

Obr. 4.2 Organizační struktura



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních informací společnosti

4.2 Benefity poskytované ve společnosti

Politika společnosti ROBE klade důraz na spokojenost svých zaměstnanců, důkazem je rozšířená škála benefitů. Společnost nevede sociální fond, benefity jsou poskytovány ze zisku po zdanění.

Občerstvení na pracovišti

Zaměstnanci mají k dispozici na pracovišti kávu, mléko a cukr v neomezeném množství. Zdravou alternativou ke kávě je obilný nápoj Caro. Dále si zaměstnanci mohou připravit černý, zelený či ovocný čaj, nebo vypít slazené limonády. Na všechny tyto benefity je pohlíženo jako na daňově neuznatelné.

Automobil i k soukromým účelům

Vedoucí pracovníci mohou využívat firemní automobil, který je ve vlastnictví společnosti, i k soukromým jízdám. Těmto pracovníkům se při měsíční mzdě zdaňuje 1 % z PC automobilu. Množství soukromě ujetých kilometrů se zapisuje do svědomitě vedené knihy jízd, dle které je určena soukromá spotřeba PHM. Ta je poté zaměstnancům sražena ze mzdy.

Příspěvek na dětský tábor

Všichni zaměstnanci mají nárok dle §6/9 písm. d) na příspěvek na dětský tábor 500,- Kč ročně na 1 dítě. Tento příspěvek je na straně zaměstnance od daně osvobozen a na straně zaměstnavatele poskytován ze zisku po zdanění.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Jelikož ROBE úzce spolupracuje se svými dceřinými společnostmi v zahraničí, a jelikož 97,5 %²⁵ odběratelů má sídlo mimo Českou republiku, je znalost cizích jazyků u zaměstnanců velmi žádoucí. Proto se všichni zaměstnanci mohou účastnit kurzů cizího jazyka (zejména pokročilé angličtiny, ale také němčiny nebo ruštiny), které probíhají na pracovišti v pracovní době a jsou zajišťovány externím subjektem resp. místní jazykovou školou. Těm zaměstnancům, kteří potřebují cizí jazyk k výkonu svého povolání na určité pracovní pozici, je kurz cizího jazyka (cizích jazyků) hrazen v plné výši. Ostatním zaměstnancům je hrazena 1/2 z ceny kurzu, zbytek platí zaměstnanec v hotovosti do pokladny.

²⁵ Interní údaj společnosti

Mezi další kurzy odborného rozvoje zaměstnanců se řadí každoroční školení účetních a školení řídicích pracovníků pro využití kancelářského softwaru.

Příspěvek na stravování

Stravování zaměstnanců probíhá v podnikové jídelně v areálu podniku. Všem zaměstnancům je poskytnut příspěvek na stravování v nejvyšší možné výši, tedy 55 % z ceny pokrmu (ale ne více než 57,40 Kč). Zbytek, tedy 45 % hradí zaměstnanec srážkou ze mzdy.

Dovolená nad rámec zákona

Dalším benefitem, který je u zaměstnanců ROBE oblíbený, je dovolená nad rámec zákona, konkrétně se jedná o dva dny navíc. Tyto dva dny s sebou nesou poměrně vysoké náklady. Pokud má společnost aktuálně 349 zaměstnanců a každý zaměstnanec má dva dny dovolené navíc, pokud budeme počítat s náhradou mzdy za dovolenou dle průměrného platu a to 1 244,- Kč, náklady spojené s tímto benefitem budou 868 312,- Kč.

Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel přispívá měsíčně částkou 666,- Kč na životní pojištění svých zaměstnanců. Zaměstnanec tuto částku však nemůže využít jako odčitatelnou položku základu daně, tak jako je to u soukromého životního pojištění. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňově účinný. Pojištění je třeba uzavřít na minimálně 60 měsíců a není možno naspořenou částku vybrat dříve než v 60-ti letech zaměstnance.

Peněžitá odměna za dárcovství krve a při životním jubileu

Za určitý počet darování krve dostane pracovník peněžitou odměnu ve výši 1 500,- Kč ve formě mimořádné odměny ke mzdě. Dále při životním jubileu 50-ti let dostává pracovník finanční obnos 2 000,- Kč také jako mimořádnou odměnu při mzdě. Jelikož jde o peněžní příspěvek, musí být zdaněn na straně zaměstnance a podléhá pojistnému. Na straně zaměstnavatele je poskytován jako mzdový náklad, neboť je předem stanoven v interních předpisech.

Poskytnutí jednotného pracovního oblečení

Firma ROBE svým zaměstnancům poskytuje také jednotné pracovní oblečení. Tento benefit je pro zaměstnavatele daňovým výdajem a pro zaměstnance není tento nepeněžní příjem předmětem daně ani pojistného.

Kulturní a sportovní akce

Zaměstnancům společnosti ROBE je umožněno se několikrát do roka účastnit sportovních a kulturních akcí. Pro příklad těch sportovních se konají turnaje v badmintonu a stolním tenise, výslapy na Javorník atd. Kulturní akce bývají naopak odpočinkové, jedná se o návštěvu divadel, muzikálů, výstav atp. Tyto však nejsou zaměstnancům plně hrazeny, nýbrž jsou poskytovány ve zvýhodněné ceně.

Poukázky Ticket Multi

Do 31. 12. 2014 každý pracovník ROBE dostával měsíčně jednu poukázku Ticket Multi v hodnotě 110,- Kč (viz Obr. 4.3), se kterou bylo možno platit v lékárnách, hotelech, wellness atd. Od 1.1.2015 však společnost zvolila nový způsob poskytování, a to ten, že každý zaměstnanec obdrží těchto 110 Kč na platební kartu Ticket Benefits. jejíž způsob využití je stejný s tím rozdílem, že je možno platit i služby s nižší hodnotou, než 110 Kč (přesná částka se odečte z platební karty).

Obr. 4.3 Poukázka Ticket Multi



Zdroj: Interní zdroje společnosti

4.3 Dotazník

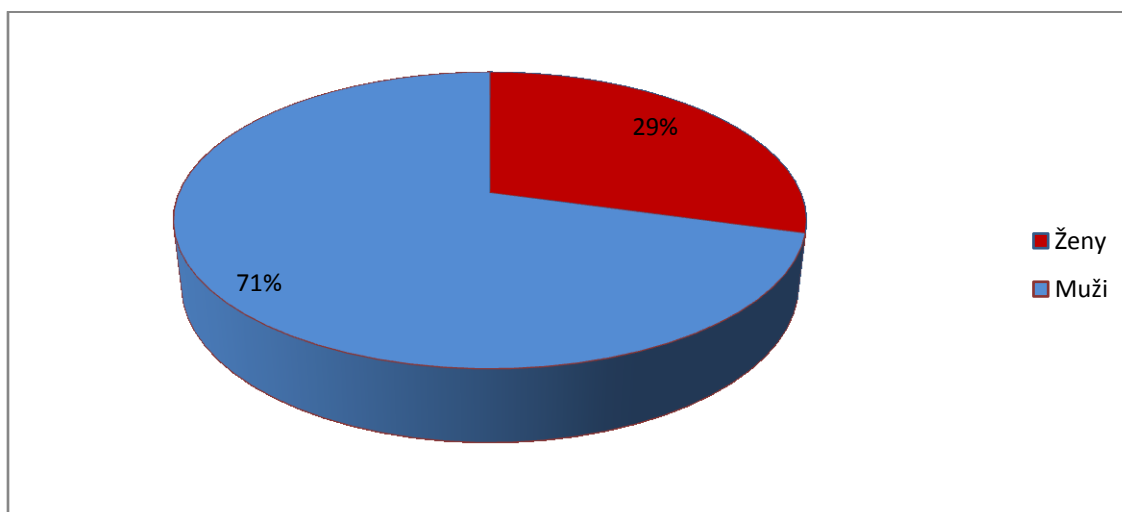
V předcházející podkapitole jsou uvedeny benefity, které svým zaměstnancům nabízí společnost ROBE. V této podkapitole budou poskytované výhody hodnoceny z opačného pohledu, tedy ze strany samotných zaměstnanců podniku. Právě oni totiž mohou nejlépe posoudit, jsou-li nabízené benefity efektivní, či nikoliv. Nejen tato práce, ale i samotná společnost tak získá zpětnou vazbu na poskytování výhod pracovníkům.

Sběr dat byl uskutečněn pomocí dotazníkového šetření. Dotazník byl rozeslán skupině 120-ti zaměstnanců společnosti, dotazování bylo započato 23. 3. 2015 a ukončeno 27. 3. 2015. Za tu dobu jej vyplnilo 75 respondentů, tedy zhruba dvě třetiny z dotazované skupiny a jedna pětina celkového počtu zaměstnanců. Druhy otázek byly nejprve segmentační, dále se v něm objevily otázky ohledně spokojenosti zaměstnanců či otázky aplikované na konkrétní zaměstnanecké benefity. Dotazník byl složen z 10 otázek, jeho celé znění je uvedeno v Příloze č. 2. V následující podkapitole jsou jednotlivé otázky graficky zpracovány a analyzovány.

4.3.1 Analýza dotazníku

Dotazník otevíraly segmentační otázky, týkající se pohlaví a věku. Dle následujícího Grafu 4.3 se šetření zúčastnilo 71 % mužů a 29 % žen.

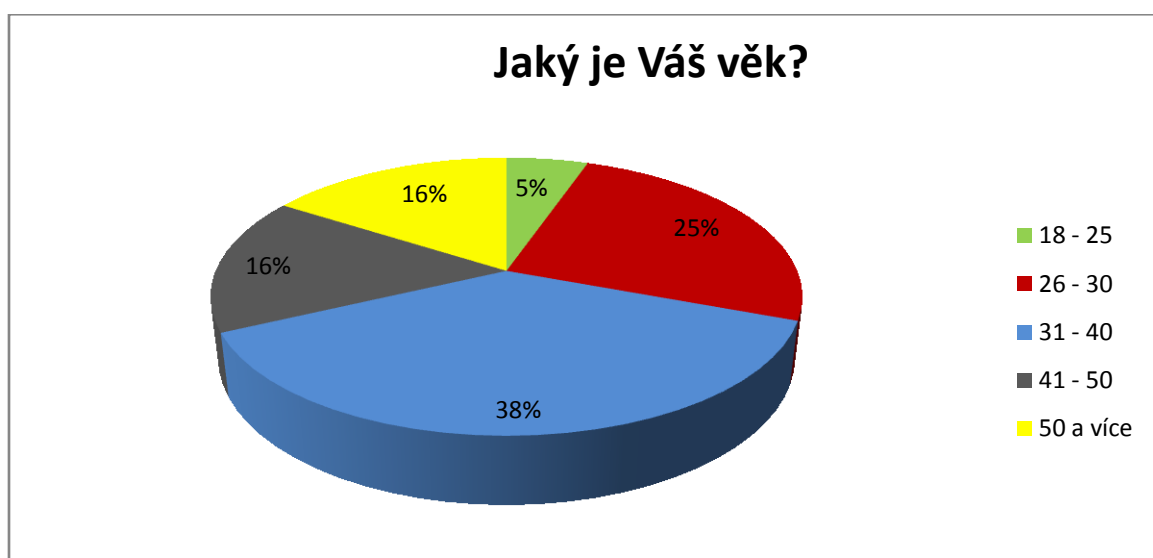
Graf 4.3 Genderová struktura dotazované skupiny



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Věková struktura dotazovaného vzorku byla velmi rozmanitá, jak ukazuje Graf 4.4. Díky této skutečnosti dotazník lépe zobrazuje názory zaměstnanců v podniku, neboť se jej účastnili pracovníci všech věkových skupin. Největší zastoupení měla věková skupina 31 - 40 let, a to 38 %. Druhou nejpočetnější skupinou byla skupina 26 - 30 let s 25 %. Třetího rozmezí dosáhl rozptýl 41 - 50 let, tito obsadili 16 % z celkového počtu. Předposlední skupinou byli nejstarší pracovníci, kteří mají 50 a více let. Poslední skupina v počtu pouze 5 % jsou naopak nejmladší zaměstnanci do 25 let.

Graf 4.4 Věková struktura dotazované skupiny



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka měla informativní charakter, dotaz směřoval na počet odpracovaných let v organizaci. Většina dotazovaných (65 %) pracuje v současném zaměstnání dlouhodobě, a to 5 a více let, což je dalším plusem pro efektivitu dotazníku. Tito zaměstnanci mohou lépe zhodnotit současně poskytované benefity než ti, kteří pracují v organizaci méně než jeden rok. Krátkodobě zaměstnaných pracovníků, jak lze vidět v následujícím Grafu 4.5, byl v dotazované skupině pouze 4% podíl.

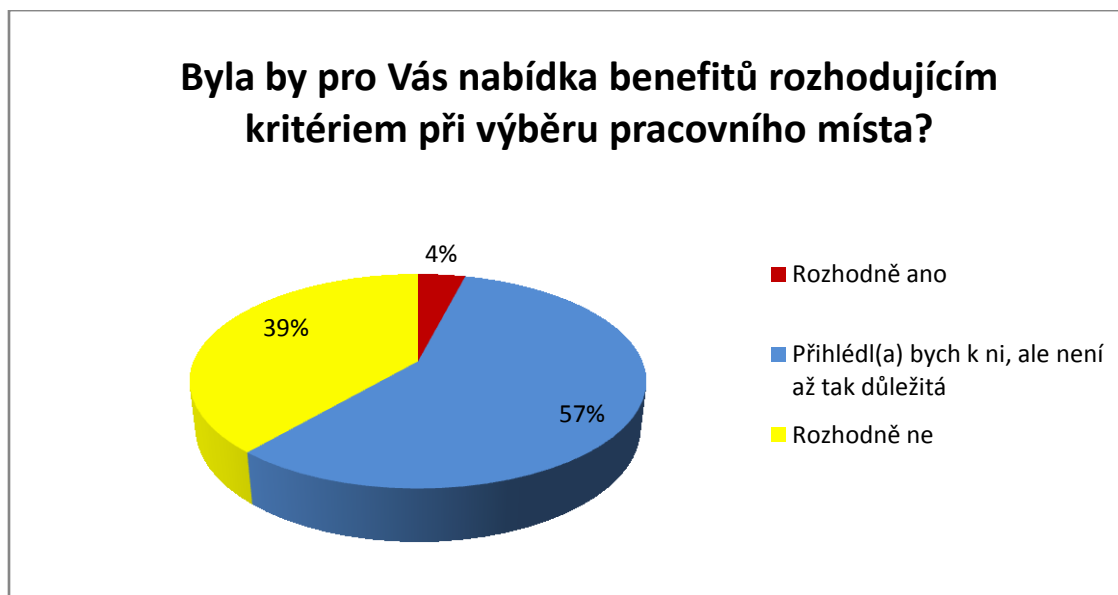
Graf 4.5 Délka zaměstnání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Graf 4.6 zobrazuje, jak je nabízené množství zaměstnaneckých benefitů směrodatné při výběru budoucího zaměstnavatele. Pro 4% skupinu je rozhodující, jaké výhody zaměstnavatel poskytuje a 57 % účastníků by k nabídce benefitů přihlédlo. Množství benefitů nehraje žádnou roli při výběru pracovního místa pro 39 % dotazovaných.

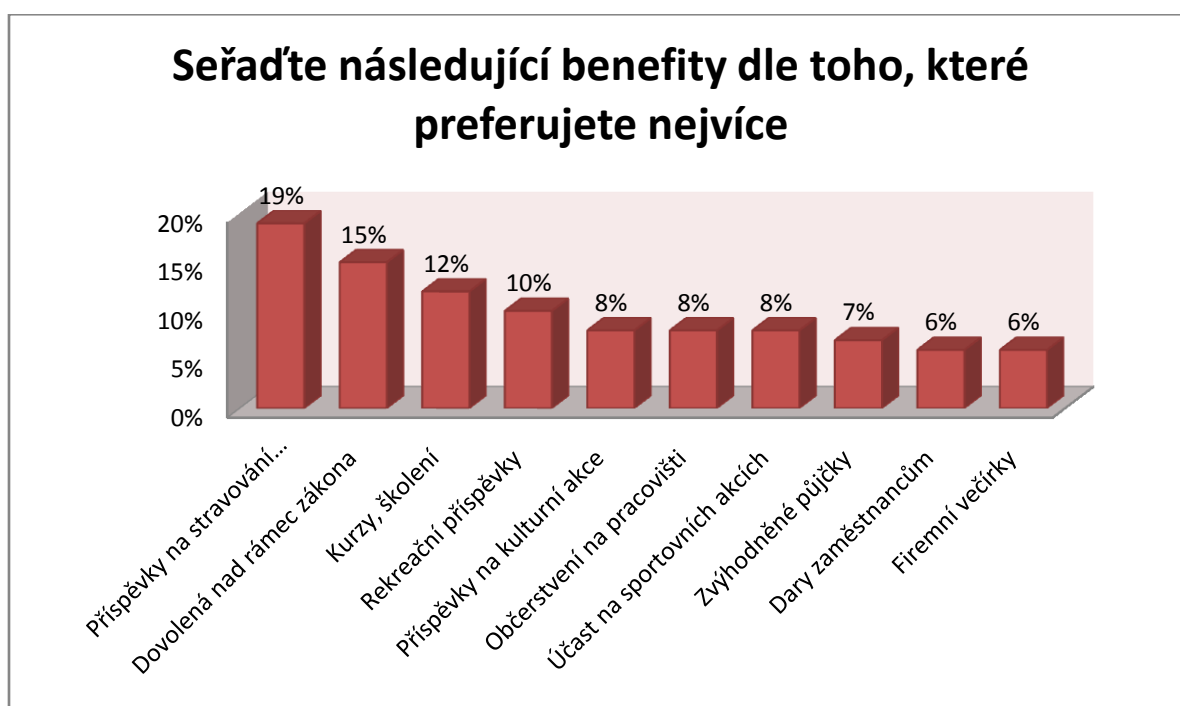
Graf 4.6 Důležitost poskytovaných benefitů při výběru pracovního místa



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

V další otázce byli zaměstnanci vyzváni k seřazení benefitů dle jejich uvážení a oblíbenosti. První místo jednoznačně obsadily příspěvky na stravování (stravenky), následované dovolenou navíc. Naopak jsou pro vybranou skupinu velmi málo důležité dárky pro zaměstnance a ještě méně firemní večírky. V Grafu 4.7 lze vidět jednotlivě seřazené benefity.

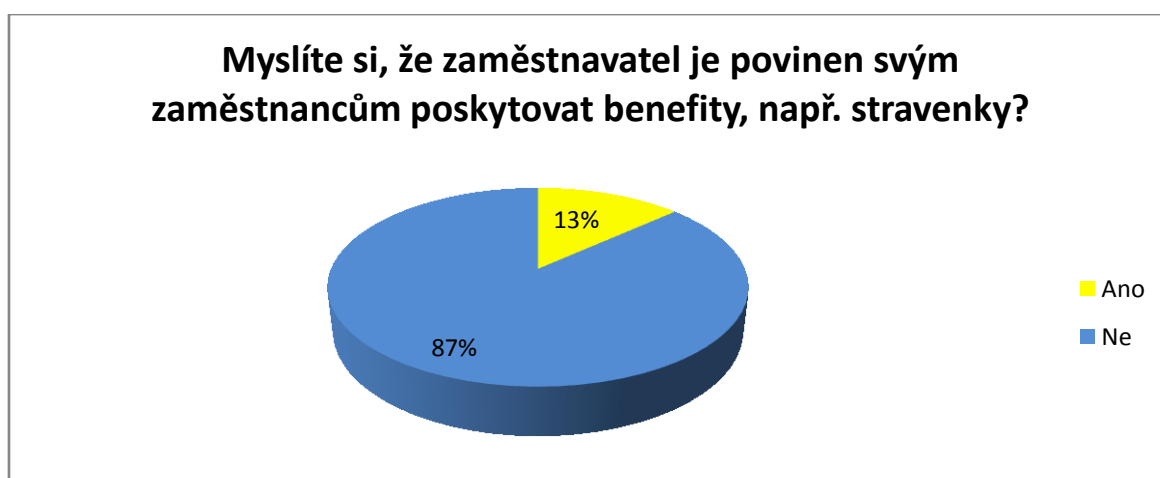
Graf 4.7 Preference benefitů mezi respondenty



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

V nadcházející otázce byli respondenti dotázáni, zda je podle nich poskytování zaměstnaneckých výhod povinné. Přestože drtivá většina (87 %) odpověděla správně, a sice že zaměstnavatel není povinen benefity svým zaměstnancům poskytovat, našli se i takoví, kteří považují benefity za samozřejmost, povinnost ze strany zaměstnavatele. Těch bylo v dotazované skupině 13 %.

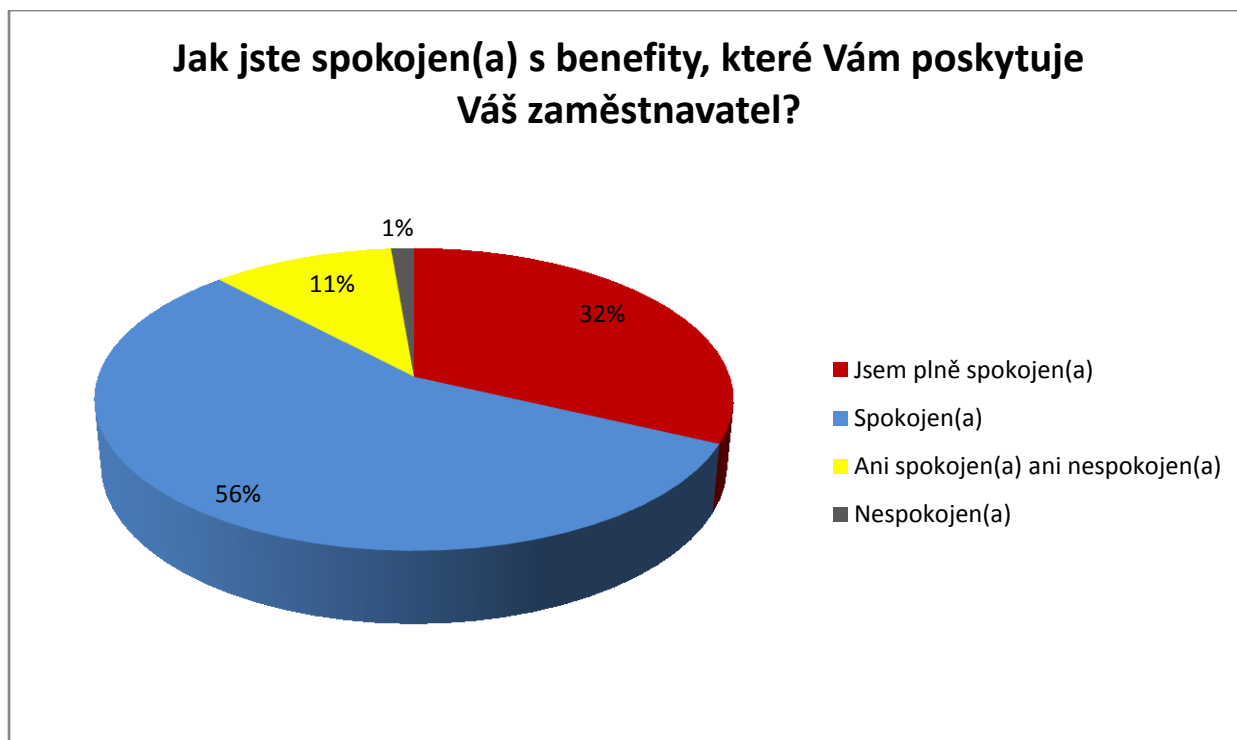
Graf 4.8 Povinnost poskytování benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Odpovědi na další otázku mohou společnost ROBE velmi potěšit. Otázka se týkala spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity, přičemž 32 % respondentů je plně spokojeno, 56 % je spokojeno a pouhé 1 % považuje benefity ve firmě za neuspokojivé. 11 % dotazovaných se vyjádřilo neutrálně.

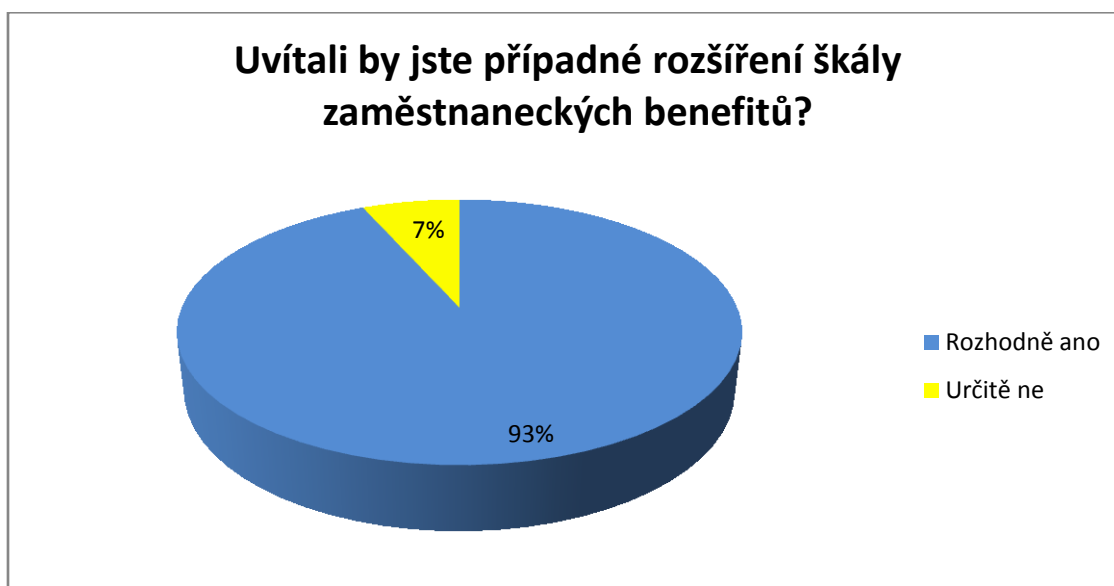
Graf 4.9 Spokojenost respondentů s benefity



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

V předchozí otázce bylo zjištěno, že zaměstnanci společnosti ROBE jsou s benefity přinejmenším spokojeni. Na otázku, zda by uvítali rozšíření škály zaměstnaneckých výhod, však drtivá většina odpověděla variantou "rozhodně ano". Společnost má díky této informaci jistotu, že zaměstnanci mají o další benefity zájem a může je tedy případně pomocí rozšíření nabídky benefitů motivovat.

Graf 4.10 Rozšíření škály poskytovaných benefitů



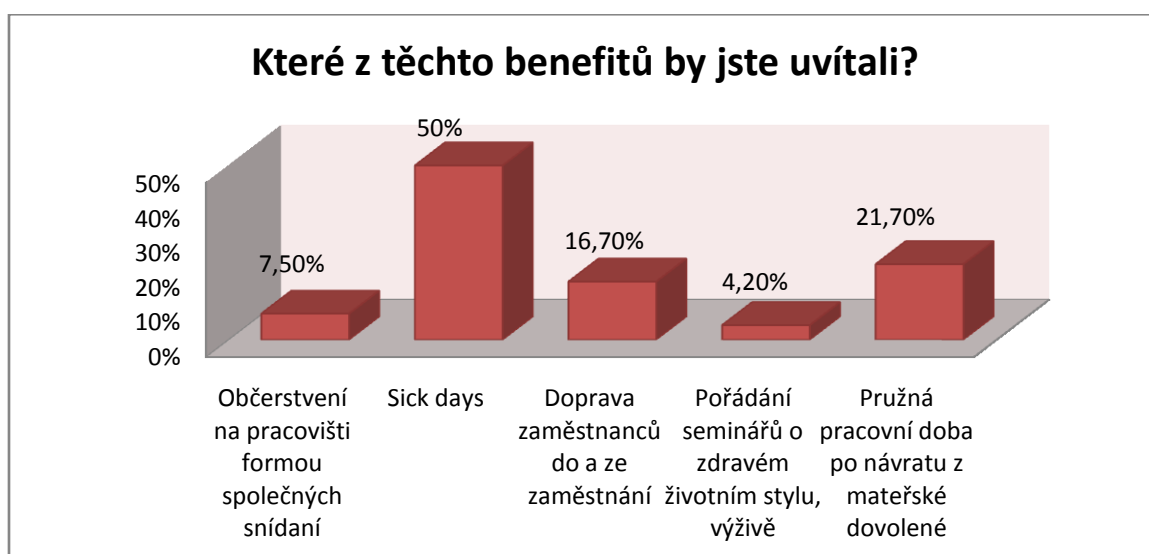
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Zaměstnavatel by měl naslouchat přáním a potřebám svých zaměstnanců. Ti, jak bylo zjištěno v dotazníkovém šetření, by upřednostnili nové benefity dle grafu 4.11 .

Největší poptávka by byla po benefitu zvaném Sick days, tj. možnost zůstat doma s náhradou mzdy určitý počet dní v roce. Jedná se o zajímavý benefit pro zaměstnance, jelikož mohou nemoc v počínajícím stádiu utlumit odpočinkem a léčením doma, což mnohdy postačí a není tedy třeba posléze být v pracovní neschopnosti. Pro zaměstnavatele to znamená po ekonomické stránce náklad navíc, z jiného pohledu však úsporu. Pokud by se zaměstnanci podařilo nemoc vyléčit během Sick days, zaměstnavatel nemusí poskytovat náhradu mzdy po dobu prvních 14 dní pracovní neschopnosti.

Druhým benefitem, jehož zavedení by zaměstnance uspokojilo, je pružná pracovní doba nebo práce z domova po návratu z mateřské dovolené. Tak se zaměstnanec dokáže lépe začlenit do pracovního procesu a zároveň může lépe organizovat čas a věnovat se dětem. Tento benefit se však týká malého počtu pracovníků. Další výhodou, která by uspokojila množství pracovníků je doprava zaměstnanců do zaměstnání a z něj.

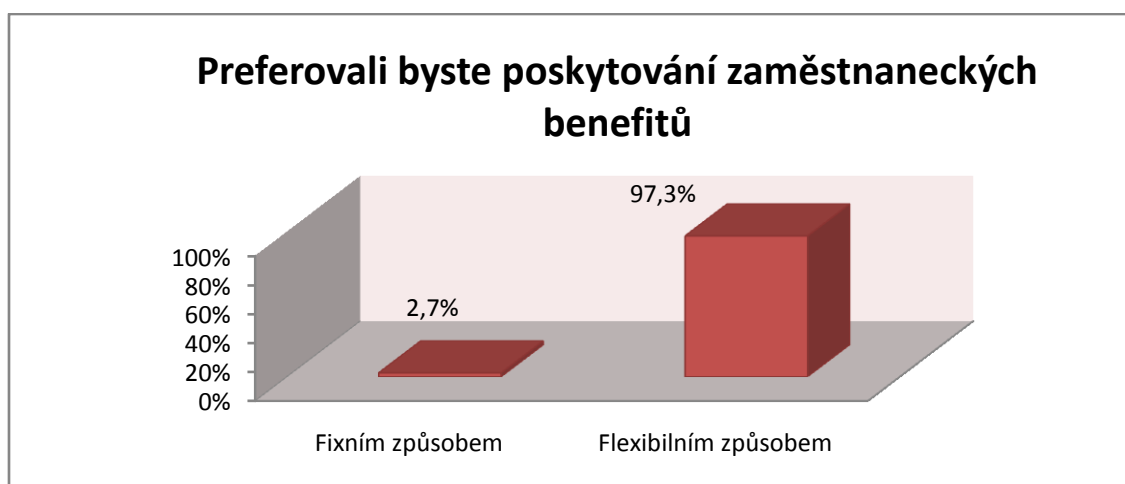
Graf 4.11 Preference nových benefitů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Cafeteria systém, tedy flexibilní způsob poskytování benefitů je trendem poslední doby a mezi zaměstnanci je velmi žádaný - mají totiž z nabízeného množství na výběr - a mohou si své benefity vybrat na míru, přesně dle svých potřeb. Dle následujícího Grafu 4.12 by jej uvítali téměř všichni pracovníci (97,3 %). Pouhým 2,7 % zaměstnancům z dotazované skupiny vyhovuje současný systém, tedy fixní, a žádnou změnu si nepřejí.

Graf 4.12 Forma poskytování benefitů

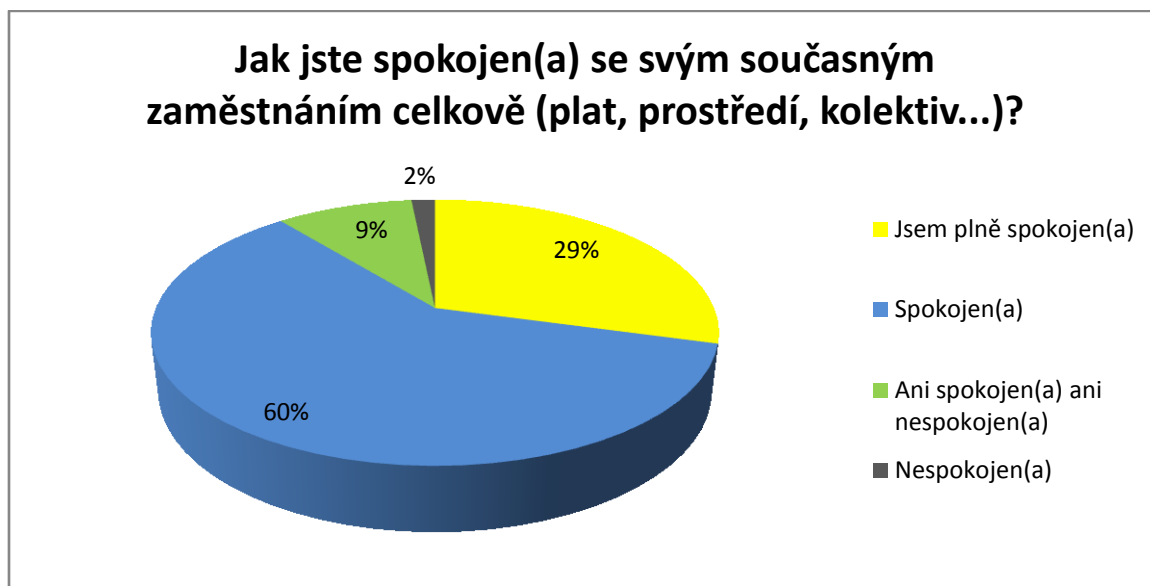


Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Poslední otázka dotazníkového šetření zkoumala celkovou spokojenost pracovníků, a to nejen s benefity, ale například i s platem, nadřizenými či spolupracovníky - tedy

s celkovým prostředím v podniku. Odpovědi byly opět více než přijatelné - nespokojena se svým zaměstnáním jsou pouze 2 % zaměstnanců, 60 % je spokojeno a 29 % je dokonce plně spokojeno. Neutrálně se vyjádřilo 9 % zaměstnanců.

Graf 4.13 Celková spokojenost respondentů se zaměstnáním



Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření, které proběhlo v podniku, nastínilo, jaké jsou reálné názory a přání zaměstnanců. Dále bylo nápomocné ke zjištění zájmu změn a zavedení konkrétních nových benefitů. Dle tohoto dotazníku se podnik může řídit v budoucnu, pokud by zvažoval rozšíření poskytovaných výhod.

4.4 Návrh na změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Přestože je ve společnosti ROBE poskytováno velké množství benefitů, a zaměstnanci jsou s nimi spokojeni, uvítali by i výhody nové. V této části práce je navrženo optimální množství nových benefitů dle toho, o které je mezi zaměstnanci největší zájem.

Na základě provedeného průzkumu by největší počet zaměstnanců měl zájem o benefit Sick days, dále o pružnou pracovní dobu po návratu z rodičovské dovolené a dopravu do a ze zaměstnání.

Sick days

Jedná se o velmi oblíbený benefit mezi zaměstnanci firmy ROBE, pro zavedení by dle průzkumu bylo 50 % jejich zaměstnanců. Oproti ostatním zažitým benefitům je tento poměrně

nový, vznikl totiž v souvislosti s faktem, že při prvních třech dnech nemoci zaměstnanec nedostane od státu ani od svého zaměstnavatele žádnou náhradu mzdy a tudíž pak tyto peníze při výplatě postrádá. Spousta zaměstnanců pak chodí do práce, i když se necítí zdraví, jen aby jim tyto tři dny finančně nechyběly. Ve výsledku to však způsobí mnohdy delší dobu v pracovní neschopnosti a tzv. přechození nemoci s sebou nese nutnost delší rekonvalescence.

Právě zavedení Sick days by tomuto trendu zabránilo. Zaměstnanci by neměli obavy z chybějícího množství financí, jelikož by měli k dispozici určitý počet dní v roce pro rekonvalescenci. Tyto dny by mohli pracovníci využít i pro odpočinek např. po vysokém pracovním vytížení.

Je doporučováno zavedení Sick days v počtu 6-ti dní v roce s tím, že společnost sama určí výši náhrady mzdy zaměstnanců. Při náhradě mzdy 600 Kč na jeden Sick day s počtem 349 pracovníků, by s sebou tento benefit nesl nové náklady ve výši 1 256 400,- Kč ročně. Jedná se o značnou částku, proto pro vykompenzování nákladů je možnost zrušit benefity, o které není takový zájem. Dle dotazníkového šetření to jsou například příspěvky na kulturní akce, pořádání sportovních akcí či občerstvení na pracovišti.

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Se zavedením tohoto benefitu souhlasí 17 % zaměstnanců z dotazované skupiny. Společnost dříve existovala v jiném městě, vzdáleném od současného pracoviště asi 20 km. Proto spousta zaměstnanců, kteří zde pracují dlouhodobě, musí denně dojíždět. Řešením pro tuto situaci by byla společná doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání prostřednictvím autobusu. Tento benefit by byl výrazně užitečný i pro životní prostředí. To je pro firmu důležitá informace, neboť se sama zapojila do ekologického programu pomocí třídění odpadu, a výrobou ekologicky šetrných výrobků.

Společnosti je navrhováno zavést hromadný svoz a odvoz zaměstnanců, a to vždy na ranní, odpolední a noční směnu. Pakliže tento benefit bude stanoven jako pracovní právní nárok, zaměstnavatel si veškeré výdaje spojené s dopravou zaměstnanců smí uplatnit jako daňově účinné. Zaměstnanci tento nepeněžní příjem však bude zdaněn a bude z něj odvedeno pojistné.

Pružná pracovní doba po návratu z rodičovské dovolené

Po návratu z rodičovské dovolené je začlenění se zpět do pracovního procesu velmi obtížné. Když se vezme v úvahu fakt, že žena je většinou ta, která se stará o děti i domácnost

i po návratu do práce, k tomu přidaný náhlý skok v podobě každodenní pracovní docházky a pevné pracovní doby je obrovskou změnou a náparem. Proto benefit jako pružná pracovní doba či práce z domova může dopomoci k plynulému návratu z rodičovské dovolené.

Společnosti je navrhováno zavést pro pracovníce (a v poslední době často také pracovníky), vracející se z rodičovské dovolené po dobu prvních dvou měsíců poloviční pracovní úvazek s tím, že si sami zvolí časové rozmezí pracovního výkonu. Doporučuje se stanovit povinnou účast na pracovišti od 9 h do 11h, zbytek časového úseku je na zaměstnanci. Dále se doporučuje na tuto dobu zaměstnancům vypůjčit notebook pro případnou práci z domova (toto se týká pouze těch pracovníků, kteří počítač ke své práci potřebují).

4.4.1 Zavedení Cafeteria systému

Zavést flexibilní způsob poskytování benefitů svým hlasováním podpořilo celých 97 % zaměstnanců. Je to zejména proto, že ne každý zaměstnanec má zájem o konkrétní benefit, a raději by místo něj využil např. dvojnásobné plnění benefitu jiného.

Cafeteria systém spočívá v tom, že si každý zaměstnanec využívané benefity volí sám dle svých preferencí, potřeb a přání. Tento systém je vhodné zvolit při rozmanitém věkovém rozpětí zaměstnanců, neboť starší zaměstnanci by uvítali jiné benefity, než ti mladší. Čerpání benefitů poté probíhá dle počtu bodů, který je určen každému zaměstnanci, např. dle pracovní funkce nebo dle počtu odpracovaných let v organizaci. Značnou motivační funkci má následné přidělování dodatečných bodů na základě pracovního nasazení a výkonu zaměstnance. Body se pak směňují za konkrétní benefity z katalogu odměn - ten musí být předem stanoven a musí v něm být každý benefit bodově ohodnocen.

Tento systém je však velmi administrativně náročný, proto se také většina firem stále obrací k fixnímu způsobu poskytování benefitů. Při zavedení Cafeteria systému by bylo třeba nejprve určit, jaké benefity zde začlenit. K tomuto zjištění by bylo nejefektivnější využít dotazníkového šetření. Mohou to být nejen poukazy na dovolené, na zážitky, na kulturní akce, ale i věcné dárky. Dále by bylo třeba stanovit počet bodů pro každého zaměstnance - nemělo by přitom dojít k diskriminaci jednotlivých zaměstnanců. V průběhu používání Cafeteria systému je třeba kontrolovat tzv. zpětnou vazbu od zaměstnanců, tedy zjišťovat, jak by se dal systém vylepšit, jaké benefity ještě zařadit atd. V případě zařazení věcných benefitů v

Cafeteria systému je třeba bodové ohodnocení pravidelně upravovat dle morálního opotřebení a aktuálnosti věci.

Realizovat Cafeteria systém je nevhodnější prostřednictvím externí firmy, která se na tuto oblast zaměřuje. Je tak pravděpodobné, že provedení bude kvalitní a perfektně promyšlené.

Na otázku zda Cafeteria systém zavést či ne, je složité odpovědět. Tato metoda s sebou nese vysokou náročnost, jednak je nutná vzájemná komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a dále je třeba se tomuto systému věnovat a aktualizovat jej dle přání pracovníků. Zaměstnanci musí být zvoleným systémem motivováni k lepšímu pracovnímu nasazení, jinak tento benefit ztrácí smysl. Na druhou stranu je Cafeteria systém výrazným krokem ke spokojenosti a zvýšení loajality zaměstnanců. A je všeobecně známo, že šťastný zaměstnanec je produktivní zaměstnanec. Po shrnutí pro a proti je společnosti doporučeno systém zavést.

5 Závěr

Systém zvolených benefitů by měl být efektivní pro zaměstnavatele a optimálně zvolený pro potřeby zaměstnanců. Pro udržení aktuálnosti zaměstnaneckých benefitů a vývoje nových trendů mezi nimi, je třeba pravidelně monitorovat konkurenční firmy, trh práce a také preference vlastních zaměstnanců a změny jejich potřeb s přibývajícím věkem a rodinným stavem.

V první - teoreticky zaměřené části byl zkoumán systém odměňování pracovníků jako celek i po částech, bylo zdůrazněno, že zaměstnanecké benefity jsou motivačním nástrojem společností avšak nejsou nárokovatelné ze strany zaměstnanců. V druhé části byla spojena teorie s praxí, neboť tato část obsahovala vybrané benefity, jejich daňový režim a modelaci názorných příkladů. V poslední - praktické části došlo k aplikaci benefitů na společnost ROBE lighting, s.r.o. Společnost byla nejprve představena co se týče činnosti i jejího působení, hlavní část však byla zaměřena na benefity této organizace, na dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a také na návrhy nových benefitů a nové formy jejich poskytování.

Dotazníkové šetření, které bylo provedeno mezi vybranou skupinou zaměstnanců firmy, poukázalo na jejich velkou spokojenost, a to nejen s benefity, ale se zaměstnáním celkově. Zaměstnanci jsou ve většině případů o benefitech informováni, avšak stále je určitý počet pracovníků přesvědčen, že na zaměstnanecké výhody mají plný nárok. Bylo zjištěno, že i přes velkou spokojenost by zaměstnanci uvítali zavedení nových benefitů. Největší počet hlasů měl benefit Sick days, poté pružná pracovní doba po návratu z rodičovské dovolené a také doprava zaměstnanců do zaměstnání a z něj. Naprostá většina zaměstnanců by také uvítala zavedení Cafeteria systému. Na základě těchto zjištění byly společnosti doporučeny návrhy na změnu benefitů, tedy zavedení výše zmíněných, a analyzovány výhody a nevýhody Cafeteria systému, který byl posléze doporučen zavést.

Cílem práce bylo vymezení problematiky zaměstnaneckých benefitů, určení jejich místa v systému odměňování pracovníků, analýza jednotlivých benefitů ve zkoumané společnosti ROBE lighting, s.r.o a doporučení a návrhy změn v oblasti zaměstnaneckých výhod. Cíl práce byl splněn.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

1. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů: vybrané kapitoly*. 2. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. 95 s. ISBN 978-80-7318-685-2.
3. KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
4. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
5. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 191 s. ISBN 80-726-3722-3.
6. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
7. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
8. PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
9. PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.
10. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

Zákony a vyhlášky

1. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

1. Aktuálně [online]. *Práce přesčas v roce 2014 a příplatek za přesčasovou práci*. 2013. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/prace-prescas-priplatek-za-prescasovou-praci/r~i:wiki:1410/>
2. Business vize [online]. *Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta*. 2010. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>
3. Daňari online [online]. *Fondy*. 2006. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d221v197-fondy/>
4. Finanční správa [online]. *Pokyn GFŘ č. D-6 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů*. 2010. Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn__GFR_c_D_6.pdf
5. Odborné časopisy [online]. *Společnost Robe Lighting – přední světový výrobce inteligentní osvětlovací techniky pro scénické osvětlování a architekturu*. 2013. Dostupné z: http://www.odbornecasopisy.cz/index.php?id_document=44763
6. Podnikatel.cz [online]. *5 netradičních benefitů, které můžete nabídnout svým zaměstnancům*. 2013. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-netradicnich-benefitu-ktere-muzete-nabidnout-svym-zamestnancum/>
7. Veřejný rejstřík a sbírka listin [online]. *Sbírka listin ROBE lighting s.r.o.* 2015. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=17861483&subjektId=716143&spis=831720>

Interní zdroje společnosti

1. Směrnice o sociálním programu

Seznam zkratek

BÚ	bankovní účet
DPH	daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
FP	faktura přijatá
GFŘ	Generální finanční ředitelství
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points ²⁶
PHM	pohonné hmoty
PO	právnícká osoba
SP	sociální pojištění
ÚSC	územní samosprávné celky
VZ	vyměřovací základ
ZP	zdravotní pojištění
ZVL	zúčtovací a výplatní listina

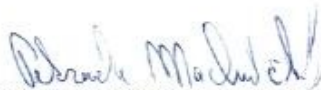
²⁶ Systém analýzy rizika a stanovení kritických kontrolních bodů – hygienické normy

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2015



Petronela Macháčková

Seznam příloh

- | | |
|--------------|---|
| Příloha č. 1 | Část účtového rozvrhu ROBE lighting, s.r.o - Účtová třída 5 - Náklady |
| Příloha č. 2 | Dotazník |
| Příloha č. 3 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o. - Osvětlení zlínské 21. budovy |
| Příloha č. 4 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- MISS Slovensko 2014 |
| Příloha č. 5 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- Koncert skupiny Roxette |
| Příloha č. 6 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- Xfaktor Česká republika |
| Příloha č. 7 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- Zlínské kongresové centrum |
| Příloha č. 8 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- London Eye a okolí |
| Příloha č. 9 | Ukázka činnosti ROBE lighting, s.r.o.- Nová radnice města Ostravy |